



EESTI MAAÜLIKOOL  
Majandus- ja sotsiaalinstituut

Kati Palojärv

**VIHJEANDMINE JA SELLE TEAVITUSLIINI LOOMISE  
VÕIMALUSED EESTI KOHALIKES OMAVALITSUSTES**  
WHISTLEBLOWING AND POSSIBILITIES TO ESTABLISH  
ITS REPORTING CHANNEL IN ESTONIAN LOCAL  
GOVERNMENTS

Magistritöö  
Majandusarvestuse ja finantsjuhtimise õppekava

Juhendajad: Katrin Lemsalu, *MSc*

Siiri Antsmäe, *MA*

Tartu 2021

Eesti Maaülikool Kreutzwaldi 1, Tartu 51006		Magistritöö lühikokkuvõte	
Autor: Kati Palojärv		Õppekava: Majandusarvestus ja finantsjuhtimine	
Pealkiri: Vihjeandmine ja selle teavitusliini loomise võimalused Eesti kohalikes omavalitsustes			
Lehekülgi: 61	Jooniseid: 8	Tabeleid: 3	Lisasid: 2
Osakond / Õppetool: Majandus- ja sotsiaalinsituut			
ETIS-e teadusvaldkond ja CERC S-i kood: Organisatsiooniteadus (S189)			
Juhendaja(d): Katrin Lemsalu, Siiri Antsmäe			
Kaitsmiskoht ja -aasta: Tartu 2021			
<p>Vihjeandmine ehk väärkäitumisest teavitamine ning vihjeandja kaitse on Eestis tervikuna reguleerimata. Samuti pole seda tehtud Euroopa Liidus, mille tõttu loodi vastav direktiiv vihjeandjate kaitseks ning see toob kaasa vihjeandmise teavitusliinide loomise kohustuse organisatsioonides. Eesti kohalikud omavalitsused peavad samuti direktiivist tulenevaid nõudeid täitma ning teavitusliinid vihjeandmiseks looma. Magistritöö eesmärgiks on hinnata kohalike omavalituste töötajate ja ametnike hoiakuid vihjeandmisest ja nende meetoditest eesmärgiga leida sobivad teavitusliinid kohalikele omavalitsustele. Esmaste andmete kogumiseks viidi läbi veebipõhine ankeetküsitlus, milles osales 301 Eesti kohalike omavalitsuste töötajat ja ametnikku. Andmeid analüüsiti kasutades kirjeldavat statistikat ning korrelatsioone. Küsitluse tulemustest selgus, et hoiakud vihjeandmise osas on suures osas positiivsed. Tulemustest ilmnes, et vihjeandmist kohalikes omavalitsustes mõjutab kõige olulisemalt rikkumise aspekt ning see, kas vihjeandjale on tagatud anonüümsus. Teavitusliinide loomise võimalus on Eesti kohalikes omavalitsustes samuti positiivne, sest enamik vastajatest pidas nende olemasolu tähtsaks ning julgustavaks teguriks. Kõige sobivam teavitusliin vastajate hinnangul kohalikus omavalitsuses oleks asutuseväline vihjeliin ning vihjemenetlusega tegelevad organisatsioonivälised sõltumatud isikud.</p> <p>Magistritöö tulemustest on kasu kõikidele kohalikele omavalitsustele, sest läbiviidud uurimus annab olulist informatsiooni, millistel tingimustel võiks vihjeandmise mehhanism omavalitsuses toimida.</p>			
Märksõnad: Vihjeandmine, vihjeandmise teavitusliin, Eesti kohalikud omavalitsused			

Estonian University of Life Sciences Kreutzwaldi 1, Tartu 51006		Abstract of Master's Thesis	
Author: Kati Palojärv		Curriculum: Accounting and Financial Management	
Title: Whistleblowing and possibilities to establish its reporting channel in Estonian local governments			
Pages: 61	Figures: 8	Tables: 3	Appendixes: 2
Department / Chair: Institute of Economics and Social Sciences Field of research and (CERC S) code: Organizational Science Supervisors: Katrin Lemsalu, Siiri Antsmäe Place and date: Tartu 2021			
<p>Whistleblowing and protection of the whistleblower is not regulated in Estonia. Nor has it been done in the European Union which led to the creation of a directive to protect whistleblower and it also entails an obligation to set up whistleblowing reporting channels in organizations. Estonian local governments must also comply with the requirements of the directive and set up reporting channels for whistleblowing. The aim of the master's thesis is to evaluate the attitudes of local government employees and officials about whistleblowing and its methods with the aim of finding suitable information lines for local governments. A web-based questionnaire survey was conducted in order to collect primary data and 301 Estonian local government employees and officials participated. Data were analyzed using descriptive statistics and correlations. The results of the survey showed that attitudes towards whistleblowing are largely positive. According to the results, whistleblowing in local governments is most significantly influenced by the aspect of the violation and whether the whistleblower is anonymised. The possibility of setting up reporting channels in Estonian local governments is also positive, as most respondents considered their existence to be an important and encouraging factor. According to the respondents, the most appropriate information line in the local government would be external reporting channel where independent people outside the organization deal with the tip.</p> <p>The results of the master's thesis are useful for all local governments, because the research provides important information about the conditions under which the reporting channel could work in the local government.</p>			
Keywords: Whistleblowing, whistleblowing reporting channel, Estonian local governments			

# SISUKORD

SISSEJUHATUS .....	5
1. VIHJEANDMINE ORGANISATSIOONIS .....	8
1.1. Organisatsioonikultuur, kommunikatsioon ja hoiakud .....	8
1.2. Vihjeandmise olemus .....	13
1.3. Vihjeandmine organisatsioonis ja seda mõjutavad tegurid .....	16
1.4. Toimiva vihjeandmise mehhanismi eeldused .....	20
2. EESTI KOHALIKE OMAVALITSUSTE TÖÖTAJATE JA AMETNIKE HOIAKUD VIHJEANDMISE JA VIHJEANDMISE MEHCHANISMIDE OSAS .....	25
2.1. Uurimismetoodika ja valim .....	25
2.2. Vihjeandmisega seotud hoiakute analüüs .....	27
2.3. Vihjeandmise teavitusmeetoditega seotud hoiakute analüüs .....	33
2.4. Arutelu ja järeldused .....	38
2.5. Ettepanekud vihjeandmise teavitusliini loomiseks .....	41
KOKKUVÕTE .....	44
KASUTATUD KIRJANDUS .....	47
LISAD .....	54
Lisa 1. Ankeetküsitlus „Kohaliku omavalitsuste töötajate ja ametnike hoiakud vihjeandmise ning vihjeandmise meetodite kohta“ .....	55
Lisa 2. Statistiliselt olulised seosed ning korrelatsioonid vihjeandmise meetodite vahel küsitluse tulemuste põhjal .....	60

## SISSEJUHATUS

Viimastel aastatel on ülemaailmselt tõusnud pettused ja õigusrikkumised organisatsioonides. ACFE (*Association of Certified Fraud Examiners*) viis 2020. aastal läbi uuringu, mille tulemustest selgus, et 2054 uuritud pettusejuhtumite tõttu on organisatsioonidele tekkinud kogukahju 3,6 miljardit dollarit (Report to the... 2020: 6). Sama raport toob välja, et uuritud juhtumitest toimusid 195 valitsemisasutustes, millest omakorda kolmandik toimusid kohalikes omavalitsustes. Mediaankahju kohalikus omavalitsuses ulatus 75 tuhande dollarini juhtumi kohta (*Ibid.*: 6). Aastate jooksul on suurenenud ka vihjeandjate arv, kes on selliseid rikkumisi täheldanud ja neist teatanud. Organisatsiooni rikkumisest teavitajatest üle poole on olnud oma töötajad, neljandik kliendid ning seejärel anonüümsed vihjeandjad (Latan *et al.* 2020).

Vihjeandmine ehk väärkäitumisest teavitamine on Eestis tervikuna reguleerimata ning vähestes organisatsioonides on loodud vihjeandmise võimalused (Korruptsioonivastane tegevuskava: 14). Samuti võib rikkumisest teavitamine vihjeandjale kaasa tuua kättemaksu organisatsiooni poolt (Rehg *et al.* 2008). Euroopa Liidus polnud senini vihjeandjate kaitse reguleeritud ning selle tõttu loodi vastav direktiiv (Teavitaja kaitse seaduse... 2020: 1). Rikkumisest teavitamise kord ning teavitaja kaitse ei ole selgesõnaliselt reguleeritud, mistõttu potentsiaalne teavitaja võib tööandjapoolsete survemeetmete kohaldamise hirmus jätta rikkumisest teavitamata. Era- ja avalikus sektoris võivad aset leida ebaseaduslikud tegevused ning õigusrikkumised ja nendele reageerimata jätmine võib ohustada avalikke huve.

Antud direktiiv puudutab ka kohalikke omavalitsusi, kes peavad direktiiviga kaasnevaid nõudeid täitma. Magistritöös keskendutakse vihjeandmisele Eesti kohalikes omavalitsustes. Kohalikud omavalitsused administreerivad suurel hulgal riiklikke vahendeid ja neil on otsustusõigus, mis mõjutab paljude inimeste elu. Selle tõttu on neil ka oma potentsiaalne kõrgem korruptsioonirisk (Whistleblowing mechanism... 2016). Rikkumiste avastamine kohalikes omavalitsustes on oluline, sest 2019. aastal registreeriti Eestis 72 korruptsioonikuritegu, millest 33% toimus kohalikes omavalitsustes (Korruptsioonivastane tegevuskava 2021: 11). 2017. aastal läbiviidud uuringus leiti, et auditeeritavad kohalikud omavalitsused pole täitnud piisavalt korruptsioonivastast seadust, enamikul auditeeritud

kohalikest omavalitsustest tuvastati huvide konflikte ning järelitati, et kohalikes omavalitsustes realiseeruvad riskid sagemini ja vajavad seetõttu suuremat tähelepanu (Korruptsioonivastase seaduse... 2017).

Euroopa Liidu direktiiv näeb ette, et nii avalikud kui eraorganisatsioonid peavad looma nii asutusesisesed kui ka -välised teavituskanalid, mis võivad ettevõtetele tuua kaasa nii kulude kui töökoormuse kasvu. Direktiivi rakendamine võib olla ettevõtete ning asutuste jaoks keerukas nii teadmiste vähesuse kui ka tehniliste lahenduste poolt, samuti võivad üles kerkida ka sõltumatuse ning läbipaistvuse küsimused. Lisaks on oluline arvesse võtta organisatsioonis olevate isikute hoiakud ja hinnangud toimiva vihjeandmise süsteemi loomiseks.

Magistritöö eesmärgiks on hinnata kohalike omavalitsuse töötajate ja ametnike hoiakuid vihjeandmisest ja nende meetoditest eesmärgiga leida sobivad teavitusliinid kohalikele omavalitsustele.

Magistritöö eesmärgi saavutamiseks on püstitatud järgmised uurimisülesanded:

1. Analüüsida ning anda ülevaade, kuidas mõjutab organisatsioon, organisatsioonikultuur ning hoiakud inimest ja tema käitumist.
2. Anda ülevaade vihjeandmise olemusest, definitsioonidest ning vihjeandmisest organisatsioonis.
3. Analüüsida kirjanduse ja varasemate uuringute põhjal, millised on takistavad ja soodustavad tegurid toimivaks vihjeandmise teavituse mehhanismiks.
4. Analüüsida ja anda ülevaade, millised on Eesti kohalike omavalitsuste töötajate hoiakud vihjeandmise ning vihjeandmise mehhanismide osas.
5. Välja selgitada, milline oleks võimalik sobiv vihjeandmise teavitusliin kohaliku omavalitsuse töötaja ja ametniku seisukohalt.

Magistritöö tulemustest on kasu kõikidele kohalikele omavalitsustele, kuna magistritöös läbiviidav analüüs annab olulist informatsiooni, millistel tingimustel võiks töötajate ja ametnike hinnangul vihjeandmise mehhanism kohalikus omavalitsuses hästi toimida. Käesoleva töö tulemused panustavad kohaliku omavalitsuse toimimisse ning korruptsiooni ja muude rikkumiste ennetamise valdkonna arengusse kohalikes omavalitsustes.

Käesolev magistritöö koosneb kahest peatükist, milleks on teoreetiline ja empiiriline osa. Teoreetilises osas esmalt analüüsitakse organisatsiooni toimimise peamiseid aluseid ning

kuidas organisatsioonikultuur ja hoiakud inimese käitumist mõjutavad. Seejärel antakse ülevaade vihjeandja ning vihjeandmise olemusest. Sellele järgneb kirjanduse ja uuringute analüüs, kus leitakse, millised on soodustavad ja takistavad tegurid toimivaks vihjeandmise mehhanismiks ning antakse ülevaade Euroopa Liidu vihjeandmisega seotud direktiivist ja sellega kaasnevatest nõuetest. Teoreetilises osas käsitletakse ka ülevaadet pettustest nii organisatsioonides kui kohalikes omavalitsustes.

Empiirilise osa koostamiseks kasutatakse esmaseid andmeid, mida kogutakse ankeetküsitlusega Eesti kohalike omavalitsuste töötajatelt ja ametnikelt. Andmete iseloomustamiseks kasutatakse kirjeldava statistika ning statistiliseks analüüsiks korrelatsioonikordajat, et leida vastuste omavahelisi seoseid. Empiirilise osa alguses kirjeldatakse magistritöös kasutatavat uurimismetoodikat, andmeid ja valimit. Sellele järgneb uuringu tulemuste analüüs ning nende võrdlus eelnevalt käsitletud teooriaga ja varasemate uuringutega. Magistritöös uuritakse, millised on kohalike omavalitsuste töötajate ning ametnike hoiakud vihjeandmise ja selle mehhanismides osas.

Töö teoreetilise raamistiku loomisel kasutatakse peamiselt ingliskeelseid artikleid, raamatuid ja väljaandeid vihjeandmise, organisatsiooni ja hoiakute osas. Samuti kasutatakse erinevaid eesti- ja ingliskeelseid uuringuid, aruandeid ja raamatuid, mille teemaks on vihjeandmine ja organisatsiooni toimimine. Analüüsi läbiviimiseks kasutatakse peamiselt eestikeelseid raamatuid analüüsimeetodite leidmiseks ja kirjeldamiseks.

Autor soovib tänada magistritöö uuringus osalenud Eesti kohalike omavalitsuste töötajaid ja ametnikke, kes küsitlusele vastates andsid olulise panuse magistritöö valmimisele.

# 1. VIHJEANDMINE ORGANISATSIOONIS

## 1.1. Organisatsioonikultuur, kommunikatsioon ja hoiakud

Organisatsiooni on defineeritud kui inimrühma, kes suhtlevad omavahel ja väliskeskkonnaga ning mille eelduseks on eesmärgipärane tegevuste terviklik korraldatus ja struktureeritus (Üksvärv 2003: 13; Türk 2005: 47). Samuti käsitletakse organisatsiooni kui ühiste eesmärkide nimel tegutsevat tervikut, kus tegutseb kaks või enam isikut, kes töötavad kooskõlastatult ja koordineeritult väljakujunenud struktuuri järgi (Heffron 1989 ref Roots 2013: 9). Organisatsioonid vajavad kindlat struktuuri, mis hõlmavad endas poliitikaid, reegleid, rolle, tehnoloogiaid, protseduure ning koordineerimismehhanisme, mis suunavad ressursid ning inimesed selgelt põhieesmärkide saavutamiseks ja toetamiseks (Gallos 2006: 349). Samal ajal peavad organisatsioonid tegelema ka inimloomuse keerukusega, hõlbustades töökohasuhteid, mis motiveerivad ja soodustavad nii rahulolu kui ka tootlikkuse kõrget taset (*Ibid.*: 349).

Inimloomuse keerukus võib kaasa tuua ka konflikte ühe organisatsiooni inimeste vahel. Organisatsiooni konflikt on avalik võitlus kahe või rohkema organisatsiooni või sellega seotud osa vahel (Hatch 1997: 301). Organisatsiooni konflikt tekib olukorras, kus ühe osapoole eesmärgistatud tegevus blokeerib või tõkestab teise osapoole tegevuse ning kuna eesmärgid ja huvid on erinevad, tekib vältimatu konflikt (Jones 2004: 430).

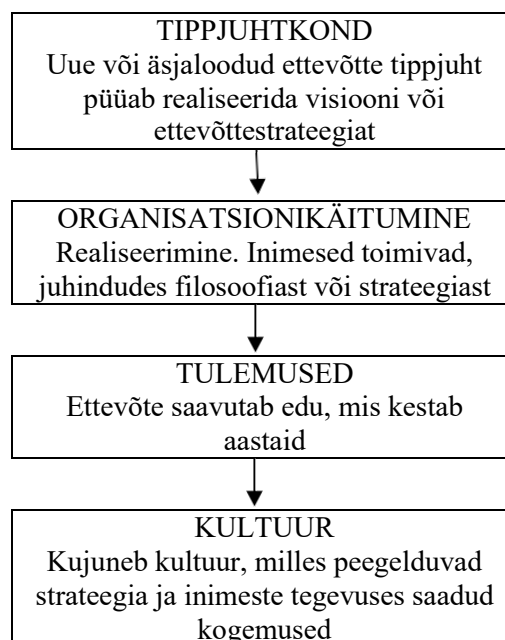
Organisatsiooniteooria keskendub organisatsiooni seaduspärasuste selgitamisele ning selle olemusele. Organisatsiooniteooria koosneb kolmest komponendist: struktuur ehk siseehitus, inimene ja tegevus (Üksvärv 2008: 59). Siimon ja Vadi on välja toonud viis põhitunnust, mis on organisatsioonile omased (Siimon, Vadi 1999: 189):

1. Organisatsioon koosneb inimestest või inimgruppidest.
2. Kooslus on koordineeritud tegevuses.
3. Liikmeskonda on võimalik üsna täpselt piiritleda.
4. Organisatsiooni liikmed on regulaarses koostegEVuses.
5. Organisatsiooni liikmetel on ühine eesmärk või ülesanne.



Organisatsioonis valitsevad poliitikad ja protsessid on need, mis seal töötavat inimest mõjutavad ja käituma suunavad. Oluline osa eelnimetatud aspektidest on need, kuidas inimene ennast organisatsioonis tunneb ja käitub ning milliseid hoiakuid omab. Lisaks erinevatele struktuuridele, on oluline osa ka organisatsioonikultuuril, mis samuti mõjutab oluliselt seal töötavaid isikuid.

Igale organisatsioonile on omane isiklik organisatsioonikultuur. Organisatsioonikultuur on tõekspidamine, mis on organisatsioonil kujunenud nii suhetes väliskeskkonnaga kui ka sisemises koostegEVuses ning seetõttu peetakse kindlat tõekspidamist õigeks ja õpetatakse uutele liikmetele kui sobivaid tunnetus-, mõtlemis- ja käitumisviise (Vadi 2000: 288). Organisatsiooni väärtused ja kultuur mõjutavad oluliselt töötajate käitumist ning otsuseid läbi juhiste andmise, missugust käitumist organisatsioon toetab ning missugust mitte (Türk 2005: 413). Organisatsioonikultuuri kujunemisest ja seda mõjutavatest teguritest annab ülevaate joonis 1.

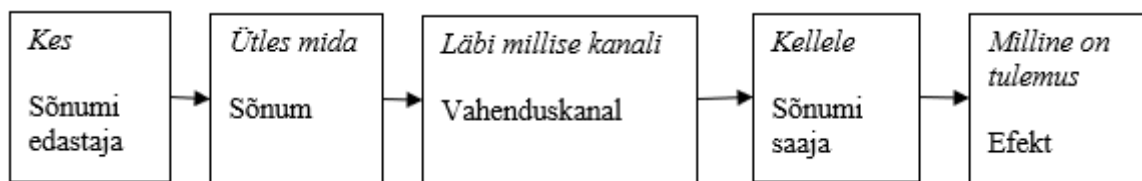


**Joonis 1.** Organisatsioonikultuuri kujunemise muster (Heskett, Kotter 1992 ref Siimon, Vadi 1999: 97)

Vihjeandmisel on organisatsioonikultuuris oluline roll. Kui organisatsioonikultuuris valitseb kolleegide vahel tugev seos ning grupi lojaalsus, võib vihjeandmist pidada lojaalsuskonfliktiks, kui töötaja annab teada rikkumisest, mis on seotud kolleegiga (Loyens 2013: 241). Grupi lojaalsus on oluline norm ning sageli on see kolleegide vahel tugevam kui

lojaalsus organisatsiooni enda suhtes (de Graaf 2010: 769). Seega kui potentsiaalsel vihjeandjal on valida organisatsiooni või kolleegide kaitse vahel, eelistatakse vaikida, et vältida reeturiks olemist (Loyens 2013: 241).

Organisatsioonikultuuri alla kuulub ka see, milline on organisatsiooni sisekommunikatsioon. Pace ja Faules (1994) on sisekommunikatsiooni defineerinud kui protsessi, kus toimub info edastamine ja interpreteerimine organisatsiooni liikmete vahel (Pace, Faules 1994: 21). Kommunikatsioon on protsess, mis hõlmab sõnumi saatjat, kes annab sõnumi läbi valitud kanali kaudu saajale ning samuti võib toimivat kommunikatsiooni pidada organisatsiooni edukuse aluseks (Aririguzoh 2005: 161). Informatsiooni edastamisel saatjalt-saajale on oluline lähtuda kommunikatsioonikanalite eelistustest ja vajadustest isikute vahel (Welch, Jacson 2007: 187). Harold Lasswell kirjeldas 1948. aastal kommunikatsiooni läbi enda loodud mudeli, millega ta kirjeldab kommunikatsiooni protsessi (Joonis 2).



**Joonis 2.** H. Lasswelli kommunikatsioonimudel (Communication theory 2012, autori tõlgitud).

Lasswelli mudel jagab kommunikatsiooni protsessi viieks osaks. Mudel kirjeldab, kuidas sõnum liigub ehk milline on kommunikatsiooni protsess (Communication theory 2012). Sarnase mudeliga võib kirjeldada ka vihjeandmise protsessi, sest see hõlmab samuti sõnumi edastamist teisele isikule läbi valitud kanali ning toob endaga kaasa teatud efekti.

Organisatsiooni üldiselt ning seal valitsevat kultuuri mõjutavad ka organisatsioonis töötavate inimeste hoiakud. Töötajate hoiakud vaadeldakse kui organisatsiooni tulevase edu näitajaid (Hurst 1995 ref Alas, Vadi 2004: 22). Sõna hoiak (ing k. *attitude*) pärineb ladinakeelsest sõnast *aptus*, mis tähendab tõlkes „sobivat ja valmis tegutsemiseks“ viidates millelegi, mis on otseselt käega katsutav või vaadeldav (Hogg, Vaughan 2008: 148). Hoiakut on defineeritud kui õpitud eelsoodumust järjepidevalt reageerida teatud objekti suhtes soodsal või ebasoodsal viisil (Fishbein, Ajzen 1975: 10; Schiffman, Wisenblit 2015: 172). Eagly ja Chaikeni definitsiooni kohaselt on hoiak kui inimese kalduvus hinnata kindlate

objektide olemust soosival või mittesoosival viisil (Eagly, Chaiken 1993: 1). Hoiakud on indiviidi hinnangud teistele inimestele, kohtadele, objektidele või probleemidele (Brinol *et al.* 2019: 2). Hoiak võib olla positiivne, negatiivne või neutraalne (Walley *et al.* 2009: 7). Hoiakud on olulised, sest need kujundavad inimeste sotsiaalse ja füüsilise maailma taju ning mõjutavad otseselt nende avalikku käitumist (Albarracin *et al.* 2005: 19).

Hoiakud on üldjuhul püsiva loomuga, mis näitavad inimese meelsust, kas neile teatud asjad meeldivad või mitte (Kotler, Armstrong 2014: 174). Samuti on hoiakuid küllaltki raske muuta ning ühe hoiaku muutmine võib nõuda keerukaid kohandusi ka paljudes teistes (Kotler, Armstrong 2014: 174). Samas väidab Albarracin (2005), et hoiakud on pidevas muutumise protsessis ning nende jätkusuutlikkus oleneb keskkonna püsivusest (Albarracin *et al.* 2005: 19).

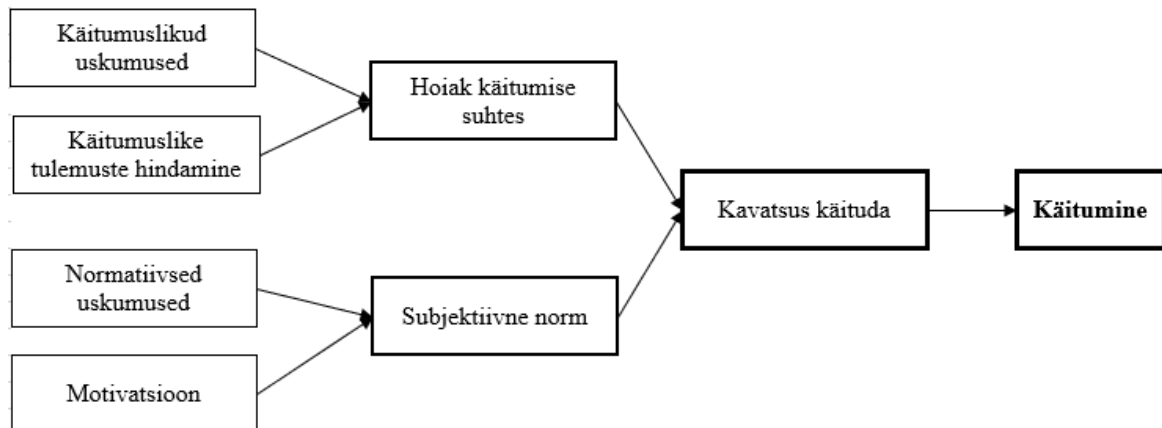
Hoiakute uurimisel on küsimus, kas individid käitub reaalses olukorras vastavalt hoiakule (Partkas *et al.* 1989: 244). Hoiakute uurimine on tähtis, sest see mõjutab oluliselt indiviidi käitumist (Jain 2014: 2). Teadlased on loonud mitmeid mudeleid, mis selgitavad, kuidas hoiakud käitumist mõjutavad. Hoiakuil väidetakse olevat kolm mõõdet, kuid läbi aegade on loodud erinevaid mudeleid (Hogg, Vaughan 2008: 149). Näiteks on olemas ühe komponendiga mudel, mis koosneb mõjust või hinnangust objektile ning on ka kahe komponendiga mudel, mis koosneb hinnangust ja mõjust ning vaimsest valmisolekust tegutseda (*Ibid.*: 149). Üheks traditsioonilisemaks mudeliks on kolmekomponendiline hoiakumudel, mille kohaselt koosnevad hoiakud kolmest osast (Hawkins, Mothersbaugh 2013: 384):

1. Kognitiivne osa ehk uskumused.
2. Afektiivne osa ehk tunded ja emotsioonid.
3. Tungide osa ehk käitumiskavatsused.

Kognitiivne osa on seotud inimese uskumuste ja ideedega kindla objekti suhtes. Afektiivne mõõde väljendab seda, mida inimene tunneb kindla hoiaku objekti suhtes, näiteks emotsioonid ja reaktsioonid. Käitumiskavatsused on seotud inimese kalduvusega tegutseda või astuda konkreetseid samme hoiaku objekti suhtes. (Ajzen 1989: 243-244)

Lisaks hoiakumudelitele on loodud põhjendatud tegutsemise teooria (*Theory of Reasoned Action*), mis järgib põhjuslikke seoseid uskumustest läbi kavatsuste ja hoiakute kuni tegeliku käitumiseni (Fishbein, Ajzen 1975). Põhjendatud tegutsemise teooria ei uuri inimeste

hoiakuid objektide, inimeste või organisatsioonide suhtes, vaid uurib hoiakuid käitumise suhtes (Ajzen 1985: 11-12). Teooria väidab, et üksikisiku kavatsuse teatud viisil käituda määravad suhtumine sellesse käitumisse ja subjektiivsed normid (Joonis 3) (Hale *et al.* 2002: 260). Mida tugevam on inimese hoiak, seda paremini see tema käitumist ette ennustab (Philipchalk 1994: 181-182).



**Joonis 3.** Põhjendatud tegevuse teooria (Ajzen, Fishbein 1975; autori tõlgitud)

Kui vaadelda vihjeandmist, kui käesoleva magistritöö põhiteemat, põhjendatud tegutsemise teooria raames, siis vihjeandmine on mõjutatud kolmest erinevast aspektist: hoiakud rikkumisest teavitamise osas; kuidas organisatsiooni kultuur toetab ja julgustab vihjeandmist; tajutud kontroll petlikust tegevusest teatamise üle (Brown *et al.* 2017). Need kolm aspekti kujundavad inimese käitumiskavatsuse vihjeandmise osas (*Ibid.*).

Organisatsioonikultuur ja selle alla kuuluv kommunikatsioon on olulised mõjurid, kuidas inimene organisatsioonis suhtleb ning milliseid hoiakuid omab. Sotsiaalsel keskkonnal on suur mõju eetilise käitumise edendamisel. Üksikisikud jälgivad teisi oma käitumise jaoks, et koguda signaale ja vihjeid selleks, et mõista, milline käitumine on organisatsioonis aktsepteeritav (Iwai *et al.* 2021: 3).

Hoiakute uurimine on oluline, sest need on üldjuhul püsiva iseloomuga ning aitavad ennustada, kuidas inimene mingis olukorras võib käituda. Töös on hoiakute uurimine tähtsal kohal, sest need aitavad leida, millised võivad olla inimeste käitumiskavatsused vihjeandmise osas. Samuti on oluline hinnata organisatsioonikultuuri, mis on üheks töötajate hoiakute kujundamise aluseks organisatsioonis.

## 1.2. Vihjeandmise olemus

Erinevad autorid on „vihjeandjat“ ja „vihjeandmist“ defineerinud erinevalt. Inglise keeles on termin *whistleblower*, mida on keeruline tõlkida ning mille tähendus võib tõlkes kaduma minna (Worth 2013: 19). Eesti keeles pole üheselt tunnustatud vastet ning samatähenduslikult on vihjeandja kohta kasutatud ka terminid „vilepuhuja“ või „väärkäitumisest teavitaja“ (Jatsa 2019: 7-8). Termin „vilepuhuja“ võib tihti olla negatiivse varjundiga ning rohkem peetakse neutraalseks terminit „väärkäitumisest või korruptsioonist teavitaja“ (Worth 2013: 20). Eesti Keele Instituut on „vilepuhuja“ eestipärasemaks vasteks pakkunud „lokulööja“, mis tuleneb väljendist „lokku lööma“ ehk ohust märku andma või alarmeerima (ÕS 2018). Antud töös on „vilepuhuja“ ning „vilepuhumise“ asemel kasutatud termineid „vihjeandja“ ning „vihjeandmine“ või „rikkumisest teavitamine“.

Gobert ja Punch (2000) on vihjeandjat defineerinud kui organisatsiooni kuuluvat isikut, kes avaldab negatiivset teavet organisatsiooni, selle tavade või personali kohta. See teave võib olla seotud võimu kuritarvitamise, pettuse, halva juhtimise, raiskamise, korruptsiooni, rassilise või seksuaalse ahistamise või tervise- ja ohutusohutudega (Gobert, Punch 2000: 27). Vihjeandjat on käsitletud ka kui isikut, kes räägib avalikkusele või võimuesindajale väidetavast ebaausast või ebaseaduslikust tegevusest valitsusasutuses, avalikus- või eraettevõttes (Fawole, Fasua 2017: 862; Hayati, Wulanditya 2018: 26).

Vihjeandmist on defineeritud kui organisatsiooni praeguse või endise töötaja poolt ebaseaduslikust või ebaeetilisest käitumisest sellise isiku teavitamine (organisatsioonisiselt või -väliselt), kelle võimuses on juhtumi lahendamine (Near, Miceli 1985: 4). Near ja Miceli määratlus hõlmab mis tahes vormis õigusrikkumisi organisatsioonis, mis kahjustavad organisatsiooni (näiteks varade omastamine), organisatsiooni kuuluvaid isikuid (näiteks seksuaalne ahistamine või ebaseaduslik diskrimineerimine) või ühiskonda laiemalt (näiteks väärkasutamine või raiskamine) (Rehg et al. 2008: 222). Sarnaselt on defineerinud vihjeandmist ka McLain ja Keenan, mille kohaselt nemad peavad vihjeandmist tegevuseks, kus praegune või endine organisatsiooni liige läheb väljapoole ettenähtud kohustusi, et teada organisatsiooni õigusrikkumistest üksustele, kes usuvad, et nad on valmis ja võimelised väärteo lõpetama (McLain, Keenan 1999: 266). Samuti võib vihjeandmist käsitleda kui rikkumisest teatamist ebaseaduslikust või amoraalsest tegevusest organisatsiooni liikmete poolt tööandjatele või isikutele, kes võivad olla võimelised

tegutsema (Skivenes, Trygstad 2016: 265). Vihjeandmist on defineeritud ka kui tegevust, kus indiviid organisatsioonisiselt avalikustab informatsiooni eesmärgiga teavitada ning lõpetada rikkumine (Schultz, Harutyumyan 2015: 88).

Vihjeandmist võib käsitleda tegevusena, mis toimub organisatsioonisiselt või -väliselt, samuti võib definitsioon hõlmata mõlemat viisi, st sisemist ja välimist vihjeandmist. Kuna vihjeandmist on defineeritud mitmete erinevate autorite poolt, on ka käsitlustes erisusi. Near ja Miceli (1985) käsitlus hõlmab endas nii organisatsioonisisest kui ka -välist teavitamist (Near, Miceli 1985: 4), kuid Jubb (1999) on seisukohal, et vihjeandjad on ainult need isikud, kes teavitavad organisatsiooniväliseid osapooli (Jubb 1999: 78). Sarnaselt defineerivad vihjeandmist ja vihjeandjaid ka ajakirjanikud, kelle jaoks hõlmab teavitamine meediat või õigust reguleerivaid asutusi (Near, Miceli 2016: 108). Vihjeandmist kui organisatsioonisisest tegevust on defineerinud ka Schultz ja Harutyumyan (2015), kes määratlevad vihjeandmist kui tegevust, kus indiviid organisatsioonisiselt avalikustab informatsiooni eesmärgiga teavitada ning lõpetada rikkumine (Schultz, Harutyumyan 2015: 88). Samas on suurel hulgal teadlased kasutanud vihjeandmise defineerimisel laia määratlust, mis hõlmab nii sisemisi kui ka väliseid rikkumisest teatajaid, et nende tegevust saaks empiiriliselt võrrelda (Near, Miceli 1985: 4; Skivenes, Trygstad 2016: 265; Melain, Keenan 1999: 266; Alleyne *et al.* 2013: 36).

Vihjeandmist võib käsitleda ka kui sisekontrolli mehhanismi, mis aitab paljastada illegaalseid, amoraalseid või ebaseaduslikke tegevusi ettevõtte siseselt (Zakaria 2015: 230). Lisaks sellele on Near ja Miceli (1995) välja toonud, et vihjeandmist võib vaadelda ka kui mõjutamisprotsessi, kus organisatsiooni liige püüab rakendada võimu organisatsiooni mõne liikme käitumise muutmiseks (Near, Miceli 1995: 686). Vihjeandmise definitsioon võib olla küll erinevate autorite poolt erinev, kuid enamasti on vihjeandmise eesmärk ühine: teavitada väärtustest ning selle läbi lõpetada rikkumine teise isiku poolt.

Vihjeandmine hõlmab endas kolme põhilist osapoolt: rikkuja, vihjeandja ning vihje saaja (Meinert 2011; Near ja Miceli 2016: 109). Vihjeandja võib olla iga isik, kes teatab korrakaitseorganitele välisriigi ametnike altkäemaksu võtmise kahtlustest; töötaja, kes annab ettevõttesiseselt aru või kolmandad isikud, kes teavitavad õiguskaitseorganeid või meediat (The detection... 2017: 4). Antud magistritöös on töö autor kasutanud Goberti ja Punchi (2000) definitsiooni vihjeandjast ning töös käsitletakse potentsiaalse vihjeandjana

organisatsioonisisest isikut ehk Eesti kohaliku omavalitsuse töötajat või ametnikku, kes rikkumisest teavitab ehk annab vihjet.

Vihjeandmise toetamiseks on Schultz ja Harutyunyan (2015) välja toonud mitu aspekti. Vihjeandmine muutub oluliseks siis, kui organisatsioon on võimetu või soovimatu rikkumistega tegelema ning vihjeandmine on ainus mehhanism väärteo paljastamiseks või parandamiseks (Schultz, Harutyunyan 2015: 88). Vihjeandmine võib kindlustada või parandada nii töötajate kui ka kodanike heaolu ning edendab demokraatiat, mille eeltingimuseks on õigus väljendusele (Skivenes, Trygstad 2016: 265). Vihjeandmine on oluline väärtegede avastamisel ja õigete võimude tähelepanu juhtumisel (Alleyne *et al.* 2013: 36). Vihjeandjad võivad hoiatada organisatsiooni juhte probleemide eest, mis ohustavad nende liikmete isiklikku või majanduslikku heaolu (Near, Miceli 1992: 11). Samuti on vihjeandmine mehhanismiks, et parandada organisatsiooni läbi rikkumiste paljastamise. (Schultz, Harutyunyan 2015: 88). Vihjeandmine on eriti oluline avalikus sektoris, sest organisatsiooniline eksimus võib kahjustada nii organisatsiooni ennast, kuid ka kolmandaid isikuid, kes sõltuvad avaliku üksuse hoolekandeteenustest (Skivenes, Trygstad 2016: 265).

Schultzi ja Harutyunyani (2015) vihjeandmise toetusaspektist töö autor järeldeb, et vihjeandmine on inimese jaoks nn järgmine aste, kui organisatsiooni protsessid, kultuur ja struktuur ei toeta ebaetiliste tegude eemaldamist organisatsioonist. Samuti on inimese isiklik hoiak tugevam kui töökeskkonnas valitsev ning vihjeandmisega soovitatakse isiklikult parandada organisatsiooni toimimist.

Samas peetakse sageli vihjeandmist sarnaseks reetmisega, mille eesmärgiks on organisatsiooni näidata halvas valguses (Gobert, Punch 2000: 27). Selle tõttu nähakse vihjeandjaid kui valesti käitujaid, probleemide tekitajaid ning sobimatut kolleegi, sest nad paljastavad oma kaastöötaja ja/või juhtkonna väärkohtlemisi ja rikkumisi (Zakaria 2015:231). Samuti on vihjeandjaid iseloomustatud ka kui vastumeelseid teisitimõtlejaid, keda ei liiguta altruistlikud ega omakasupüüdlikud mured, vaid pigem sündmused, mille üle nad tunnevad, et neil on vähe kontrolli (Fawole, Fasua 2017: 862). Eesti kultuuriruumis on vihjeandjatesse suhtutud pikka aega negatiivselt ning siiani kasutatakse termineid „koputaja“ ja „pealekaebaja“, mida kasutati nõukogude ajal infolekitaaja kohta, keda pigem nähti reeturite kui avaliku huvi kaitsjatena (Vihjeandmine ehk...). See on oluline mõjur

vihjeandmise hoiakute kujundajana, mis võib inimestes tekitada negatiivse hoiaku vihjeandmise suhtes.

### **1.3. Vihjeandmine organisatsioonis ja seda mõjutavad tegurid**

Rikkumisest vihje andmine organisatsioonis on üha enam levima hakanud. Vihjeteks võivad olla vihjeandjate kaebused vihjeliini kaudu kuni vestlusteni, kus arutatakse murekohta, mis võivad viia edasise eskaleerumise või läbivaatamiseni (Armstrong 2018: 1). Vihjeandmine võib esineda mis tahes organisatsioonis: suures, väikeses, avalikus või eraettevõttes (Near, Miceli 1985: 4).

Organisatsioonil võib tekkida palju potentsiaalseid kulusid, kui ilmnevad organisatsiooni rikkumised. Tööalane pettus on defineeritud kui ameti kasutamine isiklikuks rikastamiseks, kasutades selleks tööandja või organisatsiooni ressursse või tegeletakse vara tahtliku väärkasutamisega (Shanikat *et al.* 2014: 84). Organisatsioonisiseste rikkumiste kulud võivad olla rahalised, näiteks töötaja omastab ebaseaduslikult ettevõtte varasid (Near, Miceli 2016: 106). Samuti võivad rikkumised kaasa tuua mainekahju, näiteks kui organisatsioonis on toimunud töötajate diskrimineerimisega seotud juhtumid (*Ibid.*: 106). Tööpettused mõjutavad otseselt organisatsioonide võimet luua töökohti, toota kaupu ja teenuseid ning osutada avalikke teenuseid (Report to the... 2020: 8).

2020. aasta ACFE raport toob välja, et 2504 uuritud pettusejuhtumite kogukulu oli kokku 3,6 miljardit dollarit (Report to the... 2020: 9). Uuritud juhtumitest toimusid 195 pettust valitsemisasutustes. 195 juhtumist valitsemisasutustes toimusid 32% kohalikes omavalitsustes. Mediaankahju kohalikus omavalitsuses oli 75 tuhat dollarit. (*Ibid.*: 24). Kõige levinum pettuseliik valitsusasutustes oli korruptsioon, mis esines pooltel analüüsitud pettustest (*Ibid.*: 30)

2019. aastal registreeriti Eestis 72 korruptsioonikuritegu, millest 33% toimus kohalikes omavalitsustes. Selle tõttu tuleb tegeleda kohaliku omavalitsuse teenistujate, valitsuse ja volikogu liikmete teadlikkuse tõstmisega korruptsiooniriskidest oma töös (Korruptsioonivastane tegevuskava 2021: 11). 41% omavalitsuses registreeritud kuritegudest pandi toime omavalitsusele kuuluvates äriühingutes. Kuriteod hõlmasid altkäemaksu võtmist ja riigihangete nõuete ning toimingupiirangu rikkumisi (Korruptsioon



2021). 2017. aastal koostatud Riigikontrolli aruandest selgub, et 66% auditeeritud kohalikest omavalitsustest ja nende allüksustest sines huvide konflikti ja korruptsioonivastase seaduse rikkumist (Korruptsioonivastase seaduse... 2017: 2). Auditi käigus ilmnas, et kõige enam rikkumisi huvide konflikti osas oli seotud tehingutega, mis oli tehtud ametiisikutega seotud ettevõtete või muude ühingutega (*Ibid.*: 8). Samuti esines rikkumisi ka töö- ja lisatasu määramisel, mis oli toimingupiiranguga keelatud (Korruptsioonivastase seaduse... 2017: 11). Pettustest, mis võivad puudutada lisaks organisatsioonile ka kolmandaid isikuid, on oluline teavitada.

Near ja Miceli (1985) on oma uurimuses välja toonud vihjeandja tegutsemisviisi. Esiteks, vihjeandja peab hindama olukorda, kas tegemist on väärkäitumise, illegaalse tegevuse või ebaeetilise teoga. Vihjeandjad peavad tegevust tõenäolisemalt valeks, kui see on vastuolus nende endi või organisatsiooni poolt välja öeldud väärtustega ja kui tegevuse tõendusmaterjal on üheselt mõistetav. (Near, Miceli 1985: 4)

Tegevusest teatamise otsus sõltub mitmest tegurist. Vihjeandjad tegutsevad tõenäoliselt siis, kui rikkumist peetakse tõsiseks ja kui nad teavad, kuhu ja kuidas sellest teavitada. Lisaks peavad vihjeandjad uskuma, et sellest teatamine on tõhus ja et ükski alternatiivne tegevus ei saavutaks eesmärki (s.t. ebaõige tegevuse lõpetamine). Lõpuks peavad vihjeandjate isiklikud olukorrad mõjutama nende otsuseid: kas neil on alternatiivseid rahalise ja emotsionaalse toetuse allikaid; millised on neile isiklikud kulud ja kas nende individuaalsed omadused on sellised, et nad tõenäoliselt sellise sammu astuksid. (*Ibid.*: 4)

Vihjeandmine toimub tõenäolisemalt siis, kui inimesed on teadlikumad ja tunnetavad, et pettus on muutunud organisatsioonile kahjulikuks. Varasemad uuringud on leidnud, et vihjeandmine on otseselt seotud rikkumisest teatamise isiklike kuludega. Vihjeandmisel kaalutakse nelja põhilist faktorit seoses vihjeandmisega: organisatsiooni suhtumine vihjeandmisse, potentsiaalse vihjeandja pühendumus organisatsioonile, isiklikud kulud ning rikkumise suurus (Hayati, Wulanditya 2018: 26). Potentsiaalsed vihjeandjad hindavad isiklike kulude määra enne kui edastatakse vihje. Näiteks kui inimesed tajuvad, et vihjeandmisega seotud isiklikud kulud on väga suured, teevad nad seda vähemtõenäolisemalt. (Alleyne *et al.* 2013: 39-40)

Otsus vihjet anda on korrelatsioonis rikkumise tõsidusega, tõendite olemasoluga, toetavate ülemuste/juhtkonnaga ning organisatsiooni kultuuriga, mis toetaks vihjeandmist kui

tegevust (Near, Miceli 2016: 111). Kui rikkumine on väike või on olemas vähe tõendeid, on tõenäolisem, et inimene rikkumisest ei teavita (*Ibid.*: 111).

Vihjeandmine võib olla nii organisatsiooni sisene kui ka väline. Organisatsiooni sisesed kanalid hõlmavad vihje andmist läbi kanalite, mis on loodud ettevõtte sees (Eaton, Akers 2007: 67). Organisatsiooni välised kanalid hõlmavad teavitamist näiteks meediale või avalikkusele (Alleyne *et al.* 2013: 36).

Vihjeandmise teavituskanalite valikul on üheks oluliseks teguriks ka see, kui suure rikkumisega on tegemist. Vihjeandjad võivad kasutada väliseid kanaleid, sest mõned rikkumised on talumatud ning vihjeandjad ei ole nõus aktsepteerima seda, et organisatsioonisiselt võib nende vihje tähelepanuta jääda (Rehg *et al.* 2008: 228). Samuti võivad vihjeandjad tunda ennast turvalisemalt kättemaksu eest, kui nad teavitavad isikuid organisatsiooniväliselt, sest see muudab neid rohkem nähtavamaks (*Ibid.*: 228). Samas on uuringutest välja tulnud, et mida väiksem on inimese jaoks rikkumisega seotud kulud, seda vähemtõenäoliselt ta sellest ka teavitab (Iwai *et al.* 2021).

Enamasti algab vihjeandmine organisatsioonisiselt ning valdavalt antakse vihje edasi otsesele ülemusele või juhtkonnale (Near, Miceli 2016: 107). 2020. aasta ACFE raport toob välja, et 28% vihjeandjatest teavitasid otsesele ülemusele, mis oli ka kõige populaarsem viis vihje edastamiseks, millele järgnes vihjete andmine siseaudiitoritele (15%) (Report to the... 2020: 23).

Samuti võib vihjeandmist mõjutada sarnaselt organisatsioonikultuurile ka organisatsiooni suurus. Enamasti tunnevad väiksema organisatsiooni töötajad üksteist paremini ning suheldakse ka töövälisel ajal, mistõttu võib vihjeandmisele järgnev tagakiusamine toimuda ka töövälisel ajal (Zipparo 1999: 91). Samuti võib olla vihjeandmine väikses organisatsioonis, näiteks mõnes kohalikus omavalitsuses, keerukam, sest vihjeandjal võib olla ebamugav või keeruline töötada organisatsioonis, kui vihjele ei reageerita või olukorda ei lahendata (Council of Europe 2019: 22).

Töötaja ametiaeg mõjutab tõenäoliselt tema valikut, kas vihjet anda sisemise või välimise kanali kaudu. Pikaajalisema töökogemusega inimesed tunnevad suuremat lojaalsust töökoha vastu ning selle tõttu soovivad kasutada pigem sisemisi raporteerimise kanaleid (Dworkin, Baucus 1998: 1284). Uued töötajad on vähemtuttavad organisatsiooni sisemiste raporteerimiskanalitega, samuti võivad nad ettevõtte eesmärkidega vähem samastuda ja neil

võivad olla puudulikud teadmised ettevõtte normidest või kultuurist (Miceli, Near 1992: 117). Samuti võivad uued töötajad usaldusväärsemaks pidada väliseid teavitamise kanaleid, sest nad tajuvad ennast organisatsioonisiselt jõuetuna (Dworkin, Baucus 1998: 1283).

Töötajad võivad valida meedia või valitsusasutuste läbi teavitamise seetõttu, et need võivad pakkuda teatavad kaitset juhtkonna tegevuse eest. Töötajad võivad välistele allikatele anonüümselt teada anda, arvates, et teabe saaja kaitseb neid juhtkonna kättemaksu eest (Dworkin, Callahan 1992: 390). Meedia võime avalikustada õigusrikkumist on viis, kuidas neutraliseerida organisatsioonidele omaseid eeliseid oma liikmete ees ehk meedia võib olla vahendiks nii õigusrikkumiste heastamiseks kui ka organisatsiooni kättemaksu eest kaitsmiseks (Dworkin, Baucus 1998: 1284). Meedias avalikustamise võimalus on atraktiivne potentsiaalsetele vihjeandjatele anonüümsuse kui ka suurema tõenäosuse tõttu, et organisatsioonis rikkumine peatatakse (Dworkin, Callahan 1992: 393).

Near ja Miceli (2016) on välja toonud, et organisatsiooniväline vihjeandmine on enamasti harvaesinev ning seda kasutatakse juhul, kui organisatsioonisisene vihjeandmine polnud edukas või vihjeandja koges kättemaksu (Near, Miceli 2016: 107). Sisemine vihjeandmine võib hoida organisatsiooni ka meedia tähelepanu keskpunkti sattumisest, mis organisatsioonivälise vihjeandmisega on tõenäolisem (Alleyne *et al.* 2013: 36). Õigusteooria seisukohalt on läbiviidud uuringud välja selgitanud, et vihjeandjad võivad kasutada väliseid kanaleid ka organisatsioonile kättemaksmiseks, sest nad kogesid ise kättemaksu organisatsiooni poolt, kui nad kasutasid organisatsioonisiseseid teavituskanaleid (Skarlicki, Folger 1997). Rehg *et al.* (2008) läbiviidud uuringust selgus, et peaaegu kõik vihjeandjad kogesid enne väliste kanalite kasutamist kättemaksu ning peale organisatsioonivälise teavitamist juhtus seda väga harva (Rehg *et al.* 2008: 236).

Kuna vihjeandmist nähakse organisatsiooni poolt tihtipeale negatiivselt, võib see kaasa tuua ka kättemaksu vihjeandjale. Kättemaksu kaasnemine eeldab, et vihjeandja isik oleks teada (Near, Miceli 2008: 267). Vihjeandjatele võib lisaks organisatsioonipoolne kättemaks kaasa tuua ka teiste organisatsiooniliikmete karistuse, näiteks kaastöötajate põlguse (Fawole, Fasua 2017: 862). Uuringud on näidanud, et hirm kättemaksu (s.t. isikliku kulu) ees on vihjeandmise juures takistuseks. See on üks peamisi põhjuseid, miks paljud inimesed on pigem otsustanud vaikida, kui teavitada väärkäitumisest (Mesmer-Magnus, Viswesvaran 2005: 278). Kättemaks on määratletud kui „ebasoovitav tegevus vihjeandja vastu ja on otse vastuseks vihjeandmisele, kes teatas rikkumisest ettevõttesiseselt (s.o organisatsiooni sees)

või väljastpoolt (s.o väljaspool organisatsiooni) (Rehg *et al.* 2008: 222). Uuringutest on selgunud, et kui organisatsioonis puudub toetav ja julgustav õhkkond vihjeandmiseks või kui vihje on seotud tõsisema rikkumisega, on vihjeandjal suurem oht kogeda kättemaksu organisatsiooni poolt (Near, Miceli 2016: 112). Near ja Miceli (1992) tõid välja, et töötajad, kes teatasid suurematest rikkumistest, pidasid taluma organisatsioonipoolset kättemaksu. Näiteks kogesid vihjeandjad töökoha kaotust, palga või töökohustuste vähendamist, nende hoolikamat jälgimist tööd tehes, töökohustuste muutmist ning ahistamist töökohal (Near, Miceli 1992: 6). 2007. aastal viidi läbi uuring, kus küsitleti Ameerika Ühendriikide õhujõudude töötajaid ning kas ja millist kättemaksuvormi nad kogesid. 15% vihjeandjatest koges kehvemat tulemuslikkuse hindamist ning 14% vihjeandjatest koges igapäevaste tegevuste rangemat kontrolli juhtkonna poolt. Samuti kogesid vihjeandjad vaimset ahistamist ja hirmutamist ning kaastöötajate põlgust (vastavalt 12% ja 11% vastajatest). (Rehg *et al.* 2008: 230)

#### **1.4. Toimiva vihjeandmise mehhanismi eeldused**

7. oktoobril 2019 võeti Euroopa Parlamendis ametlikult vastu rikkumisest teavitajate ehk vihjeandjate kaitse direktiiv (Korruptsioonivaba Eesti... 2019). Vihjeandmisest on saamas oluline osa vahenditest, mis paljastab organisatsioonisiseseid rikkumisi ning selle tõttu on hakatud erinevates riikides tegelema seadusandlusega, mis julgustaks inimesi vihjeid andma ning oleks tagatud vihjeandjate kaitse (Schultz, Harutyunyan 2015: 88). 2020. aasta ACFE raport tõi oma läbiviidud uuringus välja, et 43% uuritud pettusejuhtumitest avastati läbi vihjeandmise (Report to the... 2020: 4). 1980., 1983. ja 1992. aastal viidi läbi 3 ühesuguste küsimustega uuringut, millest selgus, et kui Ameerika Ühendriikides võeti vastu seadus, mis hakkas kaitsema vihjeandjaid, tõusis vihjeandjate arv 26 protsendilt 48 protsendini (Miceli *et al.* 1999). Uuringute tulemused näitasid, et vihjeandjaid kaitsev seadus julgustas inimesi rohkem vihjeid andma.

Vihjeandmine ehk väärkäitumisest teavitamine on Eestis tervikuna reguleerimata ning vähestes organisatsioonides on loodud vihjeandmise võimalused (Korruptsioonivastane tegevuskava: 14). Direktiiv näeb ette, et era- ja avaliku sektori juriidilised isikud loovad asutusesisesed ja -välised teavituskanalid ehk vihjeandmise mehhanismid. Teavituskanalid peavad looma ka Eesti kohalikud omavalitsused. Direktiiv näeb ette, et omavalitsused

võivad jagada asutusesiseseid teavituskanaleid, tingimusel, et jagatud asutusesisesed teavituskanalid on asutusevälistest teavituskanalitest eristatavad ja iseseisvad. (Euroopa Parlament ja Nõukogu 2019)

Asutusesisesed teavituskanalid peavad olema loodud sel viisil, mis oleksid kavandatud ja loodud teadete vastuvõtmiseks ning mida kasutatakse turvalisel viisil, millega tagatakse rikkumisest teavitava isiku ja kõigi teates nimetatud kolmandate isikute identiteedi konfidentsiaalsus ning hoitakse ära volitamata töötajate juurdepääs (Euroopa Parlament ja Nõukogu 2019).

Vihjeandmise mehhanismide olemasolu kiirendab pettuste avastamist ja vähendab kahjumit. Vihjeandmise teabeliin on pettuseriski avastamise põhivahend. Vihjeliini kättesaadavus võimaldab töötajatel teatada rikkumistest, väärkäitumistest ning paljastada korruptsiooni (KPMG whistle... 2020: 7) Näiteks tõi ACFE poolt läbiviidud uuringu 2020. aasta raport välja, et vihjeandmise mehhanismidega avastati pettus 12 kuuga ning ilma mehhanismideta 18 kuuga. Samuti vähendasid vihjeandmise mehhanismid pettusega seotud kahju. Mehhanismide olemasolul oli mediaankahju 100 tuhat USA dollarit, samas ilma mehhanismideta oli see 198 tuhat dollarit. Lisaks tõi uuring välja, et töötajate teadlikkuse tõstmine vihjeliinide olemasolust ning pettustest teavitamisest aitas rohkemate pettuste avastamisele. Näiteks avastati uuritud juhtumitest 48% läbi vihje, kui töötajatele oli tehtud vastavad vihjeandmisealased koolitused. Samas kui koolitust polnud tehtud, avastati 36% pettustest läbi vihjeandmise. (Report to the... 2020: 21)

Vihjeandmise mehhanismid koosnevad protseduuridest, juhistest ja poliitikatest, mis julgustavad töötajaid ning tarnijaid ja kliente ettevõtte siseselt väärkäitumisest teada andma. (Jatsa 2019: 10). Samuti peaks vihjeandmise mehhanism pakkuma vihjeandjatele tuge ja kaitset tagakiusamise eest (Khoshabi 2017: 5). Vihjeandmist peetakse mehhanismiks, mis võib suurendada organisatsioonide vastutust ja ausust ning tekitada muutusi, hoides ära ja tuvastades rikkumisi ja väärkäitumist, mis hõlmavad ebaeetilisi tegusid, ettevõtte pettusi, halba juhtimist ning korruptsiooni (Global Corruption Report 2009). Väärkäitumise all mõeldakse enamasti altkäemaksu küsimist, selle pakkumist või andmist, pettust, keskkonnakahju tekitamist, töötervishoiureeglite rikkumist, diskrimineerimist, ahistamist, huvide konflikti ning ettevõtte varade omastamist (Jatsa 2019: 10).

Aastatega on muutunud ka vihjeandmise meetodid organisatsioonides. ACFE raportitest tuleb välja, et 2016. aastal anti vihje pettustest läbi vihjetelefoni 40% juhtudest, samas 2020. aastal tehti seda 33% juhtudest. Samas on kasvanud veebipõhise vihjeandmise osakaal. 2016. aastal edastati vihjeid läbi veebipõhise rakenduse 24% juhtumitest, samas 2020. aastal tehti seda juba 32% juhtudest. Üks populaarsemaid viise vihjeandmiseks on ka e-maili teel, mis on läbi aastate püsinud sarnasel tasemel (33% juhtumitest). (Report to the... 2016: 28; Report to the... 2020: 22).

Vihjeandmisega seotud mehhanismid ei pruugi alati olla efektiivsed. Tihtipeale luuakse süsteem, kuid mille olemasolust teadmine ei jõua potentsiaalsete vihjeandjateni. Samuti ei pruugi vihjeandjad usaldada juhatust või vihjeandmisega seotud protsessi, kartes, et sellega võivad kaasneda sanktsioonid (Armstrong 2018: 1). Samuti pärsib vihjeandmist organisatsioonisisest valed arusaamad, kehvad teavituse mehhanismid ja juhtkonna halb eeskugu, mis väljendub näiteks võimetuses oma töötajaid tagakiusamise eest kaitsta (Vihjeandmine ehk...).

Olulisel kohal toimivaks mehhanismiks on organisatsioonis valitsev õhkkond. Uuringud on välja toonud, et kui organisatsioonis valitsevad kõrged eetilised põhimõtted ehk nulltolerants rikkumiste suhtes, siis on tõenäolisem, et organisatsiooni liikmed annavad rikkumistest vihjeid (Hayati, Wulanditya 2018: 28). Organisatsioonikultuuril on rikkumisest teavitamise süsteemide tõhususe suurendamisel oluline roll. Rikkumisest teavitamisega seotud poliitikat tuleb muuta vastavalt organisatsioonikultuurile (Wozir, Yurtkoru 2017: 527). Vihjeandmise poliitikaid tuleks kohandada vastavalt konkreetsele organisatsioonilistele kultuuriväärtustele, kuna üldiselt sõnastatud poliitikad ei pruugi kõigis olukordades hästi töötada (Loyens 2013: 240).

Väga olulisel kohal on ka vihjeandmisega seotud hoiakud. Vihjeandmisel võib tulla ette olukordi, kus organisatsiooni liige peab vihjeandmist moraalselt õigeks ja vajalikuks, kuid rikkumist märgates ta vihjet ei edasta (Park, Blenkinsopp 2009: 546). Eestlaste hoiakud on mittetulundusühingu Korruptsioonivaba Eesti hinnangul vihjeandmisse pigem vaenulikud ning sageli seostatakse vihjeandjaid „koputajate“ või „pealekaebajatega“, kes organisatsiooni reedavad ning ei kaitse avalikke huve (Jatsa 2019: 8). Oluline on tekitada inimestes hoiakuid, et vihjeandmise eesmärk ei ole levitada kuulujutte või tekitada kellegi suhtes tahtlikult pahameelt, vaid vihjeandmise eesmärgiks on avaliku huvi kaitsmine (Devitt 2015: 5).

Vihjeandmise üks olulisemaid eeldusi on see, et vihjeandjatel oleks piisav teadlikkus, kuidas vihjet edasi anda. Near ja Miceli on välja toonud, et vihjeandjad annavad rikkumisest tõenäolisemalt teada juhul, kui nad on teadlikud, et kuhu ja kuidas seda teha (Near, Miceli 1985: 4). Potentsiaalne rikkumisest teavitaja otsib teate saajat, kes on usaldusväärne ning valmis ja võimeline kaitsma vihjeandja anonüümsust. Samuti peaks teabe saaja kandma vihjeandja teavet edasi viisil nagu see oleks tema enda oma (McLain, Keenan 1999: 266). Lisaks peab olema rikkumisest teavitajal motivatsioon, et vihjet anda. Motivatsioon võib olla väline, näiteks tasu teavitamise eest või ka sisene, näiteks vaatleja isiklik moraal ja eetilised ning usulised väärtused, mis võivad teda julgustada rikkumisi avastama ja paljastama (Latan *et al.* 2020). Samuti peab vihjeandja olema kindel, et vihjeandmine on tegevus, millel on positiivne mõju, näiteks ennetus millegi suhtes, mis võib organisatsiooni kahjustada (Hayati, Wulanditya 2018: 28).

Schultz ja Harutyunyani (2015) on välja toonud, et riigiülese vihjeandmise süsteemi eelduseks on kolm põhilist aspekti (Schultz, Harutyunyani 2015: 96):

1. Inimesed peavad veenduma, et vihjeandmine on õige ja aktsepteeritav tegu.
2. Riigiülene kuvand vihjeandmisest ja vihjeandjast peab olema positiivne.
3. Riigis peab olema põhjalik ja tugev regulatsioon, mis tagaks võimalused rikkumisest teavitamiseks ehk vihjeandmiseks ning samuti oleks tagatud vihjeandjatele kaitse tagakiusamise eest.

Vihjeandmine on edukas ainult sel juhul, kui kaebus on asjakohane/tõene ning kaebust käsitletakse efektiivselt, mis peaks looma positiivse väljundi (Near, Miceli 1995: 679). Vihjeandmisest saab positiivse kuvandi luua ainult sel juhul, kui vihjeandjad ei tohiks teavitada pahatahtlikel eesmärkidel ning samuti erinevad riigiasutused ja meedia peaksid vihjeandjaid kuvama võimalikult positiivses valguses (Schultz, Harutyunyani 2015: 96). Mida suurem on positiivne suhtumine vihjeandjasse, seda suurem on inimeste julgus rikkumisest vihjet anda (Hayati, Wulanditya 2018: 28).

Rikkumisest teavitajal peab olema motivatsioon, et rikkumisest teada anda. Motivatsioon võib olla väline, näiteks tasu teavitamise eest. Samuti võib see olla sisene, näiteks vaatleja isiklik moraal ning eetilised ja usulised väärtused, mis võivad teda julgustada rikkumisest vihjet andma (Latan *et al.* 2020). Vihjeandmisel on olulisel kohal ka organisatsiooni suhtumine ja julgustus vihje andmisest. Kui selline julgustus puudub või seda otseselt ei

avaldata ega tunta, võib potentsiaalne vihjeandja rikkumisest teavitamata jätta (Keenan 1990: 224). Kuid kui ettevõtte võtab aktiivse lähenemisviisi, edendades ja positiivselt premeerides vihjeandjaid, on töötajad rohkem altimad rikkumisest teavitama (*Ibid.*: 225).

Sisemise vihjeandmise korral on ka vihjele reageerimine tähtis. Vastus võib hõlmata vihjeandjale tõestamist, et sündmused, mida nad nende arvates täheldasid, ei vastanud tõele või tegelikku õigusrikkumist käsitletakse viisil, mis lahendab probleemi ja hoiab ära edasised tegevused (Near, Miceli 2016: 107). Samuti on vihjeandja jaoks oluline, kas kahtlustatavaid õiguserikkumisi koheldakse organisatsioonis õiglaselt ja järjekindlalt, olenemata arvatava rikkuja ametikohast või tööstaažist, mis avaldab positiivset mõju vihjeandjale (Keenan 1990: 225). Kui vihjeandja tunneb, et tema vihjega ei tegeleta või teda ei usuta, on tõenäolisem, et vihjeandja pöördub järgmiseks meedia või õigust reguleerivate asutuste poole (Near, Miceli 2016: 108).

Vihjeandjad peavad teadma, kus, kuidas ja millal rikkumisest teavitada ning samuti seda, et kas nende kui vihjeandjate identiteeti hoitakse konfidentsiaalsena ning kas vihjeandjaid kaitstakse sanktsioonide eest (The detection... 2017: 4). Julgus vihjet anda eeldab ka seda, et inimesel on piisavalt laialdased teadmised rikkumisega seotud oludest ja seotud isikutest ning sel inimesel on ka kindlad eetikapõhimõtted ja soov, et rikkumine lõpetataks (Zakaria 2015: 231).

Schultzi ja Harutyunyani (2015) sõnul peaks vihjeandmine tavalistes tingimustes olema alternatiivne tegevus. Vihjeandmine peaks olema kanal, mille kaudu saab rikkumisest teatada, kui sisemised struktuurid välistavad või raskendavad võimalust muul viisil ebasobivast käitumisest teatada või seda parandada (Schultz, Harutyunyan 2015: 88).

Teooriast tulenevalt on oluline lähtuda vihjeandmise teavitusliini loomisel kindlatest kriteeriumitest. Oluline on, et töötaja saaks aru, kas tegemist on rikkumisega, mille osas tuleks teavitada või mitte. Samuti on oluline tõsta töötajate teadlikkust, kuidas organisatsioonis vihjet anda, kelle ning millise kanali kaudu.

Lisaks eelnenud kriteeriumitele on oluline ka organisatsiooni enda panus, mis hõlmab tagasisidestamist vihjeandjale tema teavitamise kohta, et vihjeandja ei tunneks ennast organisatsioonis selliselt, et tema teavitus ei lähe korda või teda ei usuta. Selle tõttu on oluline ka ettevõttepoolne aktiivne lähenemine, et julgustada oma organisatsiooni töötajaid rikkumisest teavitama.



## **2. EESTI KOHALIKE OMAVALITSUSTE TÖÖTAJATE JA AMETNIKE HOIAKUD VIHJEANDMISE JA VIHJEANDMISE MEHCHANISMIDE OSAS**

### **2.1. Uurimismetoodika ja valim**

Käesoleva magistritöö eesmärk on välja selgitada kohalike omavalitsuste töötajate ja ametnike hoiakud vihjeandmisest ja nende meetoditest eesmärgiga leida sobivad teavitusteed kohalikele omavalitsustele. Magistritöö puhul on tegemist kvantitatiivse empiirilise uurimustööga. Kvantitatiivse uurimistöö eesmärk on kirjeldada ja eksperimenteerida, et välja selgitada põhjuslikud ja korrelatiivsed seosed tunnuste vahel (Õunapuu 2014: 55). Töö empiirilise osa koostamiseks koguti esmaseid andmeid ankeetküsitluse teel. Sotsiaalteadustes tähistatakse terminiga küsitlus teabe süstemaatilist kogumist vastajate ehk respondentide käest (Lagerspetz 2017: 156). Esmaste andmete eeliseks on see, et andmeid kogutakse konkreetse uuringu jaoks ning need on kooskõlas uurimiseesmärgiga. Esmaste andmete puuduseks on asjaolu, et andmete kogumine on ajamahukas ning sõltub vastajate abivalmidusest (Ghauri, Grønhaug 2004: 93-94)

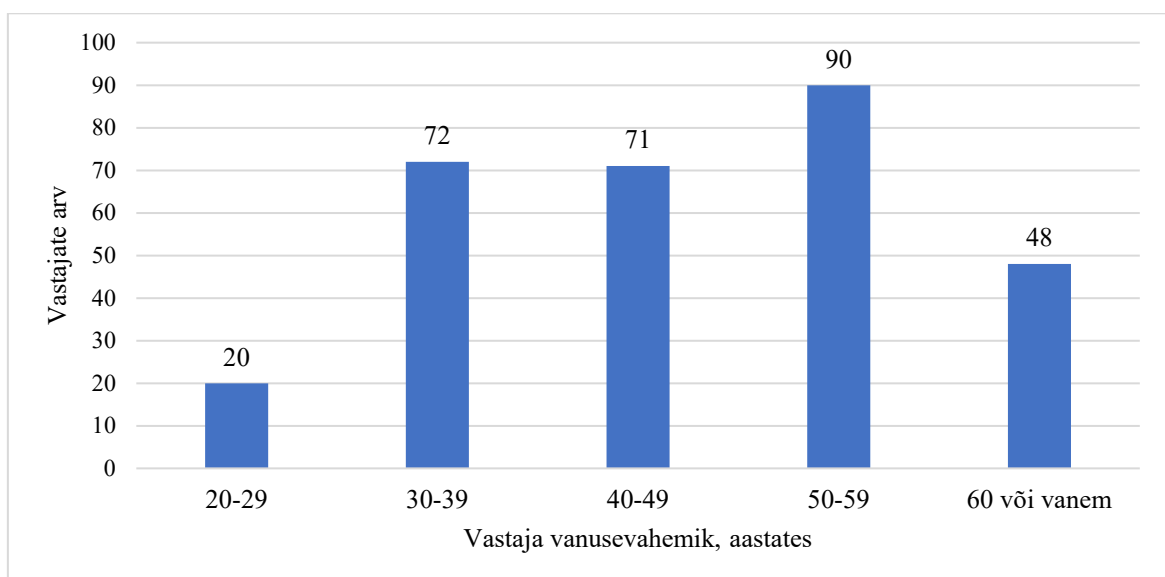
Andmete kogumise meetodiks oli veebipõhine ankeetküsitlus, mis viidi läbi *Google Forms* küsitluskeskkonnas. Küsitlusmeetodi eeliseks on see, et teavet hangitakse suurelt vastajate hulgalt (Lagerspetz 2017: 156). Tuginedes varasematele empiirilistele uuringutele ja teooriale antud valdkonnas, koostas töö autor struktureeritud ankeetküsimustiku, mis on välja toodud lisas 1. Küsimustik koosnes 16 küsimusest, mille esitamiseks kasutati etteantud vastusevariantide valikküsimusi ja skaleeritud küsimusi. Valmis vastusevariantide küsimused lihtsustavad analüüsi, kuid eksisteerib tulemuste valideerimise oht (Lagerspetz 2017: 156). Selle tõttu kasutati mõne küsimuse puhul lisaks etteantud vastusevariantidele lahtrit, kus vastaja sai vastusevariandi puudumisel endale sobiva vastuse kirjutada. Skaleeritud küsimustena kasutas töö autor Likerti 5-punkti skaalat, mille peamine küsimuste kuju oli erinevate väidetega nõustumise või olulise määra märkimine.

Küsimustik hõlmas küsimusi seoses vihjeandmise hoiakutega, vihjeandmist mõjutavate teguritega ning vihjeandmise mehhanismide kasutamisega, mida kirjeldati teoreetilises osas empiiriliste uuringute alusel ning lisaks esitati küsimusi teoreetilise raamistiku põhjal.

Enne küsitluse väljasaatmist testiti küsitlust 5 erineva inimesega, et tuvastada võimalikke vigu.

Valim moodustati kõigist Eesti kohalikest omavalitsustest, et saada representatiivne osakaal vastuseid üldistuste tegemiseks. Andmete kogumiseks saadeti küsitlus Eesti kõigile 79 kohalikele omavalitsustele, millest 15 on linnad ning 64 on vallad. Küsitlus edastati meili teel kohalike omavalitsuste üldmeilidele, mida paluti edastada kõigile valla- või linnavalitsuses töötavatele ametnikele ja töötajatele. Kohalike omavalitsuste üldmeili aadressidele saadetud kirjaga tutvustati lühidalt uuringu eesmärki ja selle vajalikkust. Ühtlasi teavitati vastajaid, et küsitlus on anonüümne ning saadud andmeid kasutatakse ainult üldistatud kujul magistritöö koostamiseks. Samuti oli kõigil osalejatel võimalus registreerida, et hiljem tutvuda uuringu tulemustega. Kirjale lisati veebilink, mis suunas vastaja ankeedi täitmise keskkonda. Küsitlus viidi läbi perioodil 19.03-29.03.2021.

Küsitlusele vastas 301 inimest, kellest 63 töötasid linnavalitsuses ning 238 vallavalitsuses. Vanuseliselt jagunes vastajate arv joonisel 4 kirjeldatud jaotusele. Kõige rohkem oli vastajaid vanuses 50-59 eluaastat ning kõige vähem vastajaid vanuses 20-29 eluaastat.



**Joonis 4.** Küsitlusele vastajate arv vanusevahemike lõikes.

Ankeetküsitlusega kogutud andmete kogumiseks kasutati statistikaprogrammi IBM SPSS Statistics ja tabelarvutusprogrammi MS Excel. Andmeid analüüsiti lähtuvalt kombineeritud meetodist. Kvantitatiivsete andmete analüüsimiseks kasutati kirjeldavat statistikat (protsentjaotused, keskvärtused, standardhälve). Kirjeldava statistika abil on võimalik andmeid tõhusal viisil korraldada ja kokku võtta (Ghuri, Grønhaug 2004: 137).

Samuti kasutati seoste uurimiseks Spearmani korrelatsioonikordajat, et kindlaks teha hoiakuid mõjutavaid tegureid. Spearmani korrelatsioonikordaja mõõdab seost kahe arvulise või pikema skaalaga järjestustunnuse vahel (Rootalu 2014). Korrelatsiooni seose tugevuse hindamisel kasutas töö autor Cohen (1988) poolt välja pakutud tugevuse hindamise jaotust (Hopkins *et al.* 2009: 6):

- 0,0 - 0,1 – olematu, väga nõrk
- 0,1 - 0,3 – nõrk
- 0,3 - 0,5 – keskmine
- 0,5 - 0,7 – tugev
- 0,7 - 1,0 – väga tugev

Kui muutujad on omavahel seotud ehk esineb korrelatsioon, on võimalik prognoosida ka teise muutuja väärtust (Lagerspetz 2017: 238).

Lisaks kvantitatiivsetele analüüsimeetoditele oli küsitluses 4 küsimus, kus vastajatel oli võimalik vastata oma sõnadega. Neid küsimuste vastuseid analüüsiti kvalitatiivselt sisuanalüüsi meetodist lähtuvalt ning vastused esitatakse kokkuvõtvalt tulemuste osas.

## **2.2. Vihjeandmisega seotud hoiakute analüüs**

Vastajatelt uuriti vihjeandmise eetilise kohta kohalikus omavalituses. Vastajatel paluti hinnata 5-punkti skaalal, kas nad peavad vihjeandmist eetiliseks. 65% vastajatest olid täiesti nõus, et vihjeandmine kohalikus omavalitsuses on eetiline. Samuti pidasid vihjeandmist pigem eetiliseks 21% vastajatest. 6% vastajatest pidas pigem või kindlasti vihjeandmist kohalikus omavalitsuses ebaetiliseks. Vastajad pidasid vihjeandmist üldiselt eetiliseks

(keskmine hinnang  $\bar{x}=4,4$ ) ning valmisolek vihjeandmiseks on kõrge, sest 86% vastajatest pidas vihjeandmist üldiselt sobivaks.

Vihjeandmise eetilise hoiakut mõjutab ka vastaja vanus (tabel 1). Nooremad inimesed peavad vihjeandmist kohalikus omavalitsuses eetiliseks kui vanemad inimesed. Tegemist on statistiliselt olulise seosega olulisuse nivool 95% (olulisuse tõenäosus  $p=0,04$ ). Seda kinnitab ka negatiivne Spearmani korrelatsioonikordaja  $r_s(-0,1)$ , mis näitab, et mida kõrgem on inimese vanus, seda vähemeetilisemaks ta vihjeandmist peab.

**Tabel 1.** Vastajate hinnang vihjeandmise eetilisele vanusevahemike lõikes

Vastaja vanus	$\bar{x}$	Std
20-29	4,70	0,73
30-39	4,53	0,86
40-49	4,44	0,95
50-59	4,21	1,15
60 või vanem	4,40	1,01
KOKKU	4,40	0,99

Märkused:

1.  $\bar{x}$  – Keskmine hinnang.
2. Std – Standardhälve.

Üldiste hoiakute analüüsimiseks paluti vastajal 5-punkti skaalal hinnata, kuidas nad suhtusid kaastöötajasse, kui ta on olnud vihjeandja. 71% vastajatest suhtusid kaastöötajast vihjeandjasse pigem või kindlasti positiivselt. 7% vastajatest suhtusid kas kindlasti või pigem negatiivselt kaastöötajasse. Selle tulemuse põhjal võib järeldada, et kohalike omavalitsuste töötajad ja ametnikud on üpriski positiivselt vihjeandmise suhtes meelestatud. Vanus ega töötamine linna- või vallavalitsuses suhtumist ei mõjutanud ( $p>0,05$ ).

Kuna vihjeandjate kaitse teema on muutumas järjest aktuaalsemaks, uuriti vastajatelt, kas nende arvates oleks oluline rakendada Eestis vihjeandjaid kaitsvat seadust. Keskmine hinnang 5-punkti süsteemis oli 3,89. 31% vastajatest tõi välja, et nende jaoks oleks see kindlasti oluline ning 39% jaoks oleks see pigem oluline. 9% vastajatest tõi välja, et nende jaoks ei ole see pigem või kindlasti oluline.

Lisaks uuriti vastajatelt ka seda, kui seadus hakkaks vihjeandjaid kaitsma, kas nad julgeksid seda tõenäoselimalt teha kui praegu. 48% vastajatest (18% - kindlasti jah; 30% - pigem jah) vastajatest tõi välja, et nemad julgeksid seda kindlasti tõenäolisemalt teha, kui kaitsev seadus

rakenduks ( $\bar{x}=3,37$ ). 6% vastajate jaoks ei oleks see julgustav tegur ning nemad ei teeks seda kindlasti tõenäolisemalt. 15% vastajaid pigem ei julgeks seda tõenäolisemalt teha.

Üldise olukorra analüüsimiseks vihjeandmise osas Eesti kohalikes omavalitsustes, paluti vastajatel hinnata 5-punkti skaalal, kas kohalikud omavalitsuses julgustavad ja väärtustavad vihjeandmist. 29% vastajatest olid veendunud, et kohalikud omavalitsused pigem ei julgusta ega soodusta vihjeandmist ( $\bar{x}=2,80$ ). 9% vastajatest olid arvamusel, et kohalikud omavalitsused kindlasti ei soodusta vihjeandmist ning 38% vastajatest olid neutraalsel seisukohal. 24% vastajatest olid seisukohal, et kohalikud omavalitsused pigem või kindlasti soodustavad vihjeandmist. Hinnangut ei mõjutanud ei vastaja vanus ( $p=0,79$ ) ega ka see, kas vastaja töökohaks on linna- või vallavalitsus ( $p=0,27$ ).

Lisaks uuriti vastajatelt, kas nad julgeksid kohalikus omavalitsuses, kus nad töötavad, olla vihjeandjaks ehk rikkumise kohta teavitada. 31% vastajatest oli täiesti kindel, et nad julgeksid olla vihjeandjaks, 39% vastajatest olid pigem kindlad selles osas. 2% vastajatest ei julgeks kindlasti olla vihjeandjateks ning 8% vastajatest pigem ei julgeks rikkumisest teavitada. Saamaks teada, kas julgus vihjeandjaks olemisel mõjutab ka vanus, kasutati Spearmani korrelatsioonikordajat, mis näitas, et seos vanuse ning vihjeandjaks olemise kohta kohalikus omavalitsuses puudus ( $r_s=-0,06$ ) ning tegemist ei olnud statistiliselt olulisuse seosega ( $p=0,29$ ). Samuti ei mõjutanud vihjeandmiseks olemise julgust see, kas vastaja töötab linna- või vallavalitsuses ( $p=0,11$ ).

Teooriast tulenes, et rikkumisest teavitamise tõenäosus on seotud rikkumise aspektidega. Selgitamaks välja, kas vihjeandmist mõjutab rikkumise asjaolud, paluti vastajatel hinnata 5-punkti skaalal teavitamise kavatsust erineva nelja rikkumise aspekti korral (tabel 2).

**Tabel 2.** Vastajate hinnang teavitamise kavatsusele rikkumise aspekti järgi

	Kindlasti ei (1)	Pigem ei (2)	Nii ja naa (3)	Pigem jah (4)	Kindlasti jah (5)	$\bar{x}$	Std
Rikkumine on seotud suurte rahaliste kuludega	2%	3%	6%	30%	59%	4,43	0,85
Rikkumine on seotud väikeste rahaliste kuludega	2%	11%	26%	38%	23%	3,69	1,01
Rikkumine võib kaasa tuua negatiivse maine kohalikule omavalitsusele, sõltumata rahalisest kulust	2%	6%	22%	34%	37%	3,96	1,01
Rikkumine on seotud inimeste diskrimineerimisega	2%	2%	14%	32%	50%	4,26	0,91

Märkused:

1. Std – Standardhälve.
2.  $\bar{x}$  – Keskmise hinnang.

Küsitluse tulemusel selgus, et kõige tõenäolisemalt annaksid vastajad rikkumisest vihje juhul, kui rikkumine on seotud suurte rahaliste kuludega ( $\bar{x}=4,43$ ). 89% vastajatest olid kindlasti või pigem valmis teavitama rikkumisest, kui see on seotud suurte rahaliste kuludega. Selle väite puhul on vastused kaldu ka kõige kindlamalt teavitamise suunas, mida näitab madalaim standardhälve 0,85. Selle väite põhjal on vastajate jaoks olulised rikkumise rahalised kulud. Ehk mida suuremad on rikkumisega seotud rahalised kulud, seda kindlamalt ka sellest vihje antakse.

Kõige vähemtõenäoliselt annaks vastajad vihje juhul, kui rikkumine oleks seotud väikeste rahaliste kuludega ( $\bar{x}=3,69$ ). Seda mõjutab ka vastaja vanus, kas ta annaks sellises olukorras vihjet. Olulisuse tasemel  $p<0,05$  on statistiliselt oluline seos vastaja vanuse ning sellega, et rikkumine on seotud rahaliselt väikeste kuludega ( $p=0,03$ ). Selle seose vahel valitseb negatiivne korrelatsioon ( $r_s=-0,13$ ), mis näitab, et mida vanem on inimene, seda väiksema tõenäosusega annaks ta vihje

Olulisemaks hinnati veel sellisest rikkumisest teavitamist, kui rikkumine on seotud inimeste diskrimineerimisega ( $\bar{x}=4,26$ ). 50% vastajatest teavitaks kindlasti ning 32% pigem teavitaks sellise rikkumise korral. Seda tulemust kinnitab ka standardhälve 0,91.

2% vastajatest ei teavitaks ühegi rikkumise aspekti korral ning nad kõik olid vanemad kui 40 eluaastat.

Küsitluses uuriti ka vihjeandmist julgustavaid tegureid ning kas see oleks potentsiaalsele vihjeandjale oluline ning julgustav 5-punkti skaalal (tabel 3). Kõige tähtsam on vastajate jaoks anonüümsus vihjeandmisel ( $\bar{x}=4,27$ ). 55% vastajatest julgeksid kindlasti vihjet anda juhul, kui nad jääksid anonüümseks. 26% vastajatest pigem julgeksid sellise aspekti korral vihjet anda. Anonüümsuse tähtsusel on seos ka inimese vanusel ( $p<0,01$ ). Negatiivne korrelatsioonikordaja  $-0,17$  näitab, et mida vanem on inimene, seda vähem annaks ta vihjet, kui tagatud oleks anonüümsus.

**Tabel 3.** Vastajate hinnang julgustavatele teguritele seoses vihjeandmisega

	Kindlasti ei (1)	Pigem ei (2)	Nii ja naa (3)	Pigem jah (4)	Kindlasti jah (5)	$\bar{x}$	Std
Vihjeandja jääb anonüümseks	3%	4%	12%	26%	55%	4,27	1,00
Vihjeandjale tagatakse rahaline tasu, kui rikkumine avastatakse	42%	30%	19%	5%	5%	2,01	1,11
Vihjeandmine aitaks kaitsta omavalitsust negatiivse maine eest	2%	4%	15%	36%	43%	4,13	0,96
Vihjeandmiseks on loodud kindlad liinid ning läbi on viidud koolitused, kuidas vihjet anda	4%	8%	22%	32%	34%	3,84	1,11
Kohalik omavalitsus julgustab töötajaid vihjet andma	4%	7%	17%	33%	39%	3,95	1,11

Märkused:

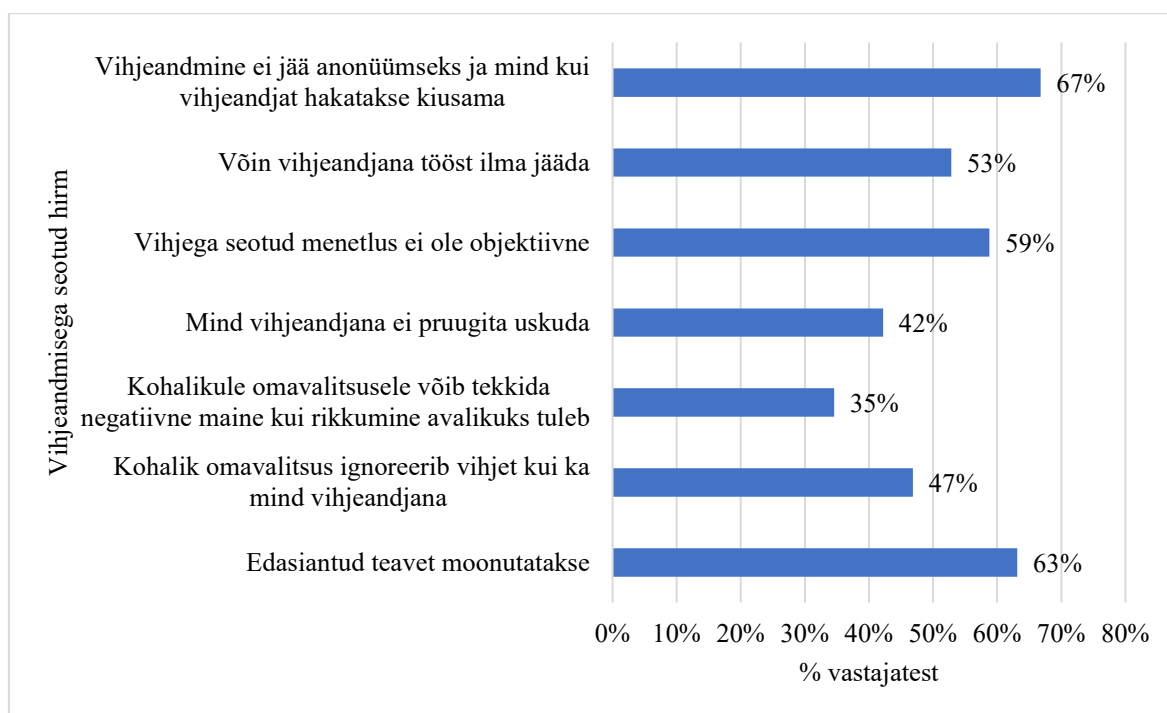
1. Std – Standardhälve.
2.  $\bar{x}$  – Keskmise hinnang.

79% vastajate jaoks oli julgustavamaks teguriks ka see, kui vihjeandmine aitaks kaitsta omavalitsust negatiivse maine eest ( $\bar{x}=4,13$ ). Lisaks pidasid 72% vastajatest julgustavaks seda, kui kohalik omavalitsus julgustab töötajaid vihjet andma ( $\bar{x}=3,95$ ). Julgustavamaks teguriks 66% vastajatest oli ka see, kui vihjeandmiseks on loodud kindlad liinid ning läbi on viidud koolitused, kuidas vihjet anda ( $\bar{x}=3,84$ ).

Vanus mõjutas ka tegureid, mis olid seotud sellega, et vihjeandmine aitaks kaitsta omavalitsust negatiivse maine eest, vihjeandmiseks on loodud kindlad liinid ning kohalik omavalitsus julgustab töötajaid vihjet andma ( $p < 0,01$ ). Seos vanuse ja kolme eelnevalt loetletud teguri vahel valitses negatiivne korrelatsioonikordaja, mis näitas, et mida vanem on inimene, seda vähem julgustavad oleksid loetletud tegurid vihjeandmiseks.

Kõige vähemtähtsam tegur oli rahalise tasu tagamine vihjeandjale ( $\bar{x} = 2,01$ ) ning selle aspekti puhul vastas 42% vastajatest, et rahaline tasu poleks nende jaoks julgustav tegur. 30% vastajate jaoks pigem ei olnud see tegur julgustav. Seda hinnangut ei mõjutanud ei vastaja vanus ( $p > 0,05$ ) ega ka töötamine linna- või vallavalitsuses ( $p > 0,05$ ).

Vastajatele lisati loetelu, kus esitati teooria põhjal välja hirmud, mis võivad töötajal vihjeandmise osas esineda (joonis 5). Vastajatel paluti märkida loetelus kõik hirmud, mis oleksid nende jaoks aktuaalsed ning samuti oli vastajatel võimalus kirjutada juurde ka oma aspekte, mida polnud loetelus nimetatud.



**Joonis 5.** Protsendiline jaotus vastajate hirmudest seoses vihjeandmisega.

Kõige rohkem märkisid vastajad (67% vastajatest), et hirmuks on see, et vihjeandmine ei jää anonüümseks ning vihjeandjat hakatakse kiusama. Samuti pidasid vastajad takistavaks teguriks seda, et edasiantud teavet moonutatakse (63% vastajatest) ning vihjega seotud



menetlus ei ole objektiivne (59% vastajatest). Kõige vähemtakistavaks teguriks oli see, et kohalikele omavalitsusele võib tekkida negatiivne maine kui rikkumine avalikuks tuleb.

Vastajatel oli võimalus kirjutada vabas vormis, kas neil esineb veel hirme, mis ei olnud tabelis loetletud. Vastajad tõid välja, et vihjeandmisega seotud menetlus võib olla väga ajamahukas, sest hiljem peab olema tunnistaja, tõendite otsija ning tõestaja, samuti peab väga palju selgitama. Lisaks kirjeldati vastajate poolt ka seda, et vihjeandmisega seotud informatsioon ei pruugi olla õige ning vihjeandja tegevus võib kahjustada teisti tahtmatult ja ebaõiglaseks ning kollektiivis võivad tekkida liigsed pinged. Samuti toodi välja aspekt, et anonüümset vihjeandmist võidakse hakata edastama isikliku kasu saamise eesmärgil ning vihje on väljamõeldis, et kedagi teist kiusata.

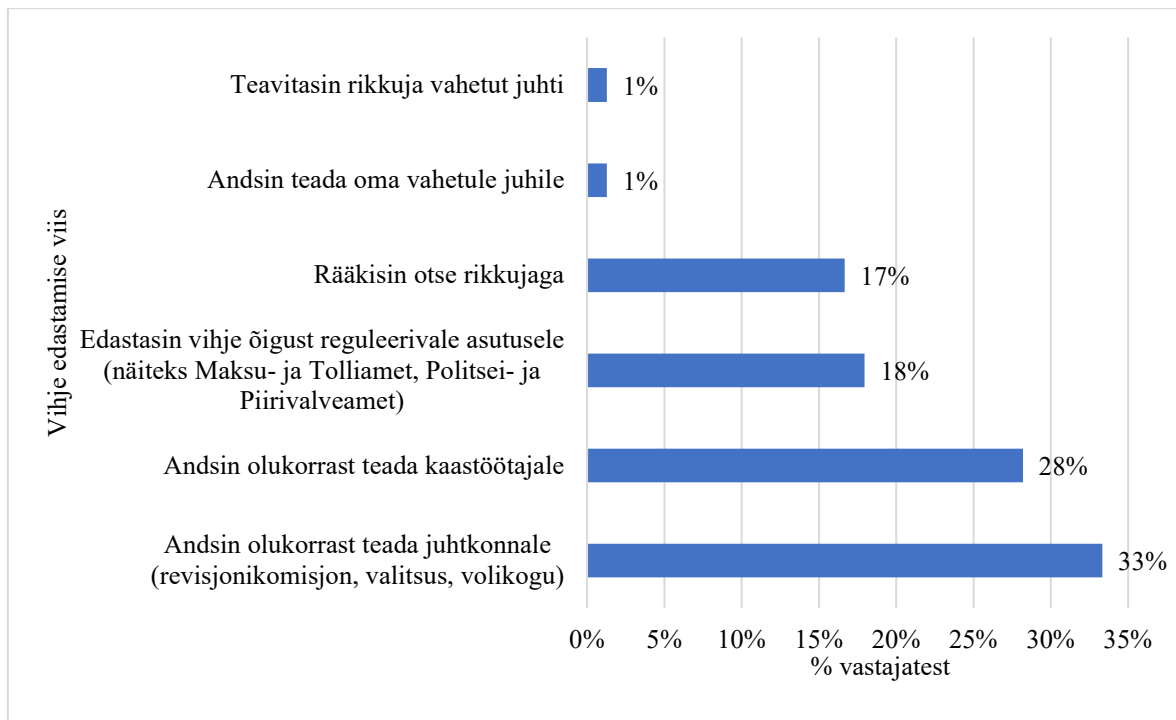
Vastajad tõid välja ka tulevikuperspektiivi, et vihjeandmine võib kaasa tuua selle, et lisaks töökaotusele võib endine tööandja jagada vihjeandjast negatiivset informatsiooni, mis takistab teda saamast töökohta mõnes muus organisatsioonis. Toodi välja ka see, et vihjeandmine võib kahjustada lisaks vihjeandjale ka vihjeandja perekonda ning lapsi, kes satuvad rünnaku ohvriks.

Lisaks isiklikele hirmudele toodi välja see, et vihjeandmine võib muutuda mehhanismiks, mille läbi hakatakse teist inimest kiusata või talle kätte maksmata.

Samuti tõid mõned vastajad välja, et nende jaoks vihjeandmisega seotud hirme ei ole ning nende jaoks pole vihjeandmine eetiline ning nad ei hakka seda kunagi ka tegema. Lisati ka seda, et inimeste eetilised väärtushinnangud on väga erinevad ning ei pruugita mõista, miks inimene oli vihjeandja.

### **2.3. Vihjeandmise teavitusmeetoditega seotud hoiakute analüüs**

Vastajatelt uuriti, kas nad on viimase viie aasta jooksul edastanud vihjeid rikkumistest kohalikes omavalitsustes. 16% vastajatest on edastanud vihjeid, kui on toimunud rikkumine kohalikes omavalitsustes. Samuti uuriti vastajatelt, kes olid vihjeid edastanud, kuidas nad vihje edastasid (joonis 6).



**Joonis 6.** Vihjete edastamise viisid Eesti kohalikes omavalitsustes viimase viie aasta jooksul.

Kõige populaarsemaks viisiks vihjete edastamisel oli olukorrast teavitamine juhtkonnale (33%). 28% vihjeandjatest andis olukorrast teada kaastöötajale. Kõige vähem edastati vihjeid enda või rikkuja vahetule juhile (1% vastajatest). Samuti kasutas 45% vastajatest korraga mitut viisi vihjeandmiseks. Kõige populaarsem kombinatsioon oli vihje edastamine nii juhtkonnale kui ka kaastöötajale (31%). Samuti kasutas 27% vastajatest vihje edastamist juhtkonnale kui ka rääkis rikkumisest otse kahjutegijaga.

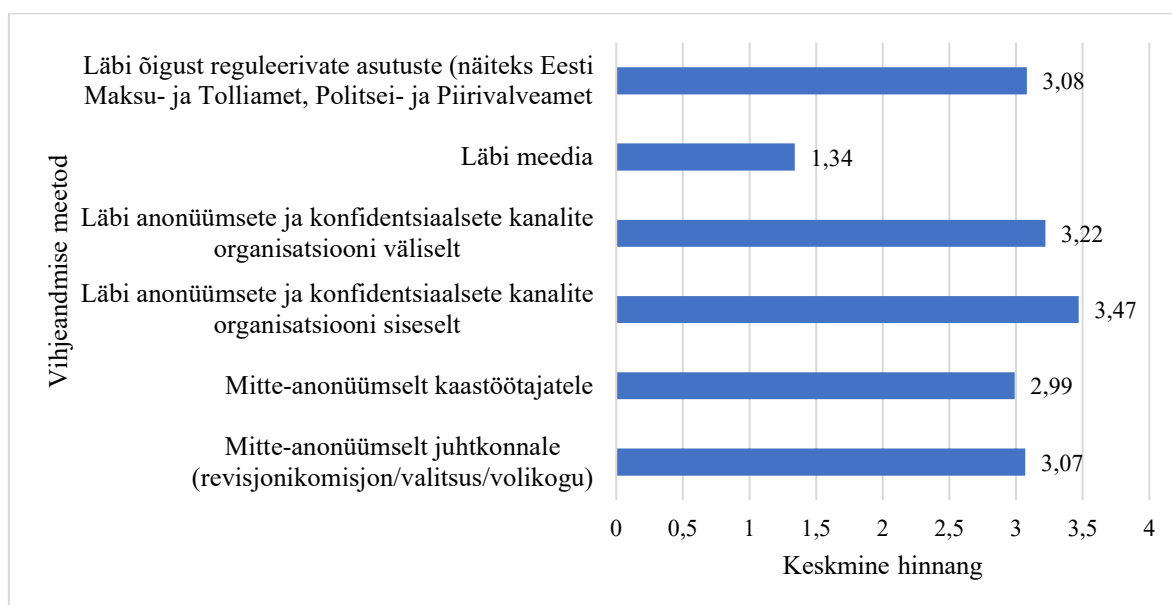
Hindamaks teavitusliinide rakendamise tähtsust Eesti kohalikes omavalitsustes, uuriti vastajatelt, kui oluliseks nad peavad seda, et kohalikes omavalitsustes oleksid loodud vihje andmiseks teavituskanalid. 44% vastajatest tõid välja, et nende jaoks oleksid need pigem või kindlasti olulised ( $\bar{x}=3,25$ ). Samas vastasid 25% vastajatest, et nende jaoks ei oleks need pigem või kindlasti olulised.

Lisaks uuriti ka seda, kas vastajate jaoks on toetavaks teguriks vihjeandmisel see, kui kohalik omavalitsus on loonud sisesed teavituskanalid, et rikkumisest teavitada. Vastused jaotusid sarnaselt eelnevale küsimusele, milles uuriti teavituskanalite olemasolu olulist. 13% vastajatest tõi välja, et nende jaoks oleks see kindlasti toetav tegur kui kohalikes omavalitsustes oleksid teavitusliinid. 31% vastajate jaoks oleks see pigem toetav ning 19% vastajate jaoks ei oleks see pigem või kindlasti toetav tegur. Samuti oli kahe küsimuse

vastuste vahel statistiliselt oluline seos ( $p < 0,01$ ) ning nende vahel valitses tugev korrelatsioon ( $r_s = 0,57$ ), mis näitab seda, et mida olulisemaks nad peavad teavituskanalite olemasolu, seda julgustavamaks teguriks see ka potentsiaalsele vihjeandjale oleks.

Nendele kahele eelnenud küsimusele mõjutas vastuseid ka vastaja vanus ( $p < 0,01$ ). Mõlema küsimuse vastuste puhul selgus, et mida vanem oli inimene ( $r_s = -0,20$ ), seda vähemoluliseks ta ka teavituskanalite olemasolu pidas ning samuti olid teavituskanalid vähemjulgustavaks teguriks. Vastuseid ei mõjutanud töötamine linna- või vallavalitsuses.

Vastajatel paluti hinnata 5-punkti skaalal (1–kindlasti ei; 5–kindlasti jah), millisel määral nad eelistaksid kasutada vihje edastamiseks joonisel 7 kirjeldatud meetodeid.



**Joonis 7.** Hinnangud vihjete edastamise meetoditele.

Kõige kõrgemalt hinnati meetodit, kus vihjet edastatakse läbi anonüümsete ja konfidentsiaalsete kanalite organisatsioonisiseselt ( $\bar{x} = 3,47$ ). Samuti hinnati kõrgemalt meetodit, mis hõlmas vihje edastamist läbi anonüümsete ja konfidentsiaalsete kanalite organisatsiooni väliselt ( $\bar{x} = 3,22$ ). Kõige madalamalt hinnati meetodit, mis hõlmab endas vihje edastamist läbi meedia ( $\bar{x} = 1,34$ ).

Statistiliselt oluline seos ( $p < 0,01$ ) valitses vanuse ning kolme vihjeedastamise meetodi vahel: mitte-anonüümselt juhtkonnale, läbi anonüümsete ja konfidentsiaalsete kanalite organisatsiooniväliselt ja -siseselt. Vanuse ja mitte-anonüümselt vihje edastamisel

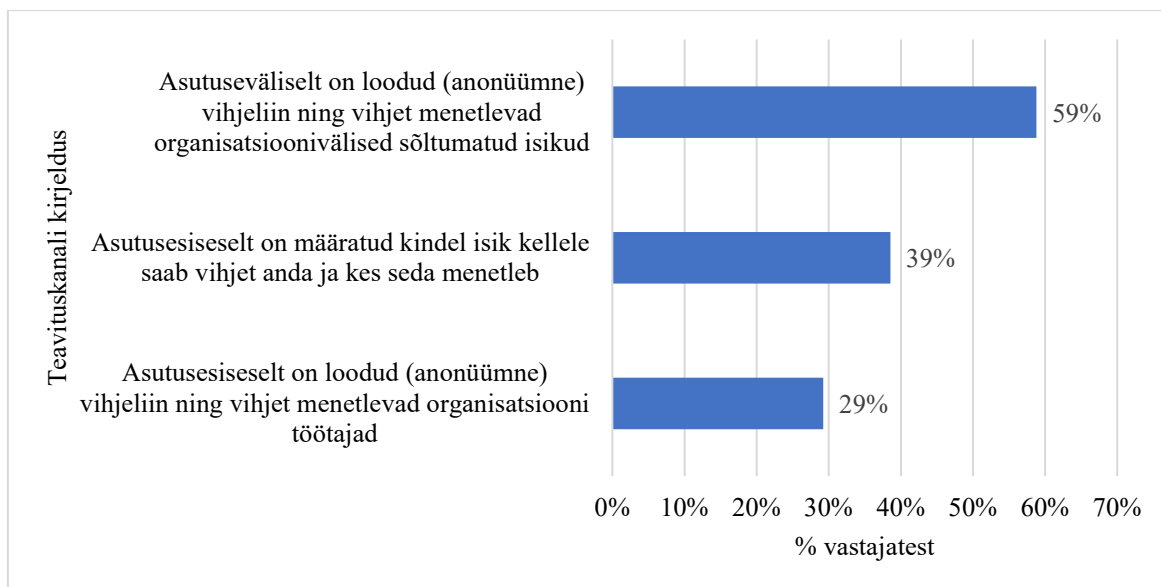
juhtkonnale vahel valitses positiivne korrelatsioon ( $r_s = 0,19$ ), mis näitab, et mida vanem on inimene, seda tõenäolisemalt ta sel viisil rikkumisest teavitab. Vanuse ja anonüümsete vihjeedastamise meetodite vahel valitses negatiivne korrelatsioon (organisatsioonisiselt  $r_s = -0,24$  ja organisatsiooniväliselt  $r_s = -0,26$ ), mis näitab, et mida vanem on inimene, seda vähemtõenäolisemalt edastaks ta vihje läbi anonüümsete kanalite. See seos tuli välja ka eelnevas alapeatükis, kus leiti, et mida vanem on inimene, seda vähem annaks ta rikkumisest teada anonüümselt.

Samuti valitses statistiliselt oluline seos erinevate vihjeandmise meetodite vahel (lisa 2). Näiteks on statistiliselt oluline seos anonüümsete vihjeedastamise meetodite vahel ( $p < 0,01$ ). Nende kahe meetodi vahel valitseb ka tugev korrelatsioon ( $r_s = 0,50$ ) ehk kui inimene on valmis edastama vihjet organisatsiooniväliselt, teeb ta seda suure tõenäosusega ka organisatsioonisiselt ning vastupidi.

Seos valitses ka anonüümse vihje andmises organisatsiooniväliselt, juhtkonnale, meediale ning õigust reguleerivatele asutustele. Negatiivne korrelatsioon ( $r_s = -0,20$ ) valitses anonüümselt vihje andmises organisatsiooniväliselt ning vihje andmisel juhtkonnale ehk kui inimene annab vihje anonüümselt organisatsiooniväliselt, teeb ta seda väiksema tõenäosusega mitte-anonüümselt organisatsiooniväliselt. Samas valitses positiivne tugev korrelatsioon ( $r_s = 0,49$ ) anonüümse vihjeandmises organisatsiooniväliselt ja läbi õigust reguleerivate asutuste. Lisaks oli positiivne korrelatsioon ka läbi meedia teavitamisel kui inimene kasutaks organisatsioonivälist vihjeandmist, kuigi see korrelatsioon on pigem nõrk ( $r_s = 0,16$ ).

Statistiliselt oluline seos oli ka mitte-anonüümselt vihjeandmises nii juhtkonnale kui kaastöötajale ( $r_s = 0,39$ ) ehk tegemist on keskmise korrelatsiooniga, mis tähendab, et kui inimene on valmis andma mitte-anonüümselt vihjet kaastöötajale, võib ta seda tõenäoliselt teha ka juhtkonnale ning vastupidi.

Vastajatelt uuriti, millised võiksid olla teavituskanalid kohalikes omavalitsustes nende hinnangul. Vastajatele toodi loetelus välja EL direktiivi nõuetest tulenevad vihjeliinid ning uuriti, millised oleksid nende hinnangul sobilikud kohalikku omavalitsusse. 59% vastajate arvates võiks sobiv teavituskanal olla asutuseväline anonüümne vihjeliin, kus vihjet menetlevad organisatsioonivälised sõltumatud isikud (joonis 8).



**Joonis 8.** Vihjeandmise teavituskanalite eelistuste protsendiline jaotus.

39% vastajatest tõid välja, et sobiv teavitusliin oleks selline, kus asutusesiselt on määratud kindel isik, kellele saab vihjet anda ja kes seda menetleb. Kõige vähempopulaarsem (29% vastajatest) variant oli asutusesisene anonüümne vihjeliin ning vihjet menetlevad organisatsiooni töötajad. Vastajatel oli võimalus valida ka mitu vastusevarianti ning kõige populaarsem vastus oli kombinatsioon (36% vastajatest) teavitusliinidest, mis on loodud asutusesiselt, kus vihjet menetlevad organisatsiooni töötajad ning asutusesiselt on määratud kindel isik, kellele saab vihjet anda.

Lisaks sellele oli vastajatel võimalik teha ka omapoolseid ettepanekuid, milline oleks sobiv teavitusliin. Vastajad tõid välja, et teavitusliini valik võiks olla seotud rikkumise suurusega. Väiksemate rikkumiste jaoks võiks olla loodud asutusesisene teavituskanal, kuhu teavitada ning suuremate rikkumiste korral asutuseväline kanal, et oleks tagatud sõltumatu menetlus.

Lisaks toodi välja, et asutusesiselt võiks luua nn postkasti, kuhu saaks paber kandjale trükitud teavet edastada, mis on sarnane nõukoguajal olnud „kaebuste raamatule“.

Samas tõid mõned vastajad välja ka selle, et teavitusliin ei peaks olema anonüümne, et vihjeandja vastutaks oma sõnade eest ning ei levitataks tahtlikult valeinformatsiooni.

## 2.4. Arutelu ja järeldused

Eesti kohalike omavalitsuste töötajate ja ametnike jaoks on vihjeandmine suures osas sobilik tegevus, sest 86% vastajatest pidas seda eetiliseks. Samas mõjutas seda mõningal määral vastaja vanus ning nooremad inimesed pidasid vihjeandmist eetilisemaks. Sellest võib järeldada, et vanemaealistel inimestel on psüühiliselt raskem tegeleda vihjeandmisega, mis võib tuleneda nõukogude aja mõjudest, kus vihjeandmist seostati „koputamise“ või „pealekaebamisega“. Seda seost tõid välja ka kolm vastajat (vanuses 40–49 ja 60 või vanem), kes ei pidanud vihjeandmist eetiliseks, sest nad ei soovi olla „pealekaebajad“ ega toeta „koputamist“. Seda aspekti kinnitab ka töö teoreetiline osa, kus toodi välja Eesti kultuuriruumis valitsev negatiivne hoiak, sest nõukogude võimu ajal üleskasvanud inimese jaoks seostub vihjeandmine „koputamisega“, mis tähendas tol ajal infolekkitajat, keda nähti avalikkuse ees reeturina. Samas ei mõjuta vihjeandmise eetilise hoiakut see, kas vastaja töötab linna- või vallavalitsuses ( $p=0,47$ ).

Töötajate ja ametnike hoiakud kaastöötajatest vihjeandjatesse on üldiselt heakskiitvad, sest 71% vastajatest suhtusid kaastöötajasse positiivselt, kui ta on olnud vihjeandja. Vanus ega töötamine linna- või vallavalitsuses suhtumist ei mõjutanud, kuid suhtumist mõjutas see, kui eetiliseks inimene ise vihjeandmist kohalikus omavalitsuses peab ( $p<0,01$ ). Eetilise hinnangu ning vihjeandjast kaastöötaja suhtumise vahel valitses tugev korrelatsioon ( $r_s=0,46$ ), mis näitab seda, et mida eetilisemaks inimene vihjeandmist peab, seda positiivselt ta ka vihjeandjast kaastöötajasse suhtub. Samuti mõjutab positiivselt inimese hinnangut see, kas ta julgeb olla ise kohalikus omavalitsuses vihjeandjaks ( $p<0,01$ ;  $r_s=0,48$ ) ehk kui inimene julgeb olla vihjeandjaks, suhtub ta tõenäoliselt positiivsemalt ka vihjeandjast kaastöötajasse.

Otsust vihjet anda mõjutab ka töökeskkond, kus inimene töötab. Kui organisatsioonis puudub julgustus või positiivne suhtumine vihjeandmisest, võib potentsiaalne vihjeandja rikkumisest teavitamata jätta. Eesti kohalikes omavalitsustes pigem ei valitse positiivne õhkkond vihjeandmise suhtes, sest 38% vastajatest hindasid, et Eesti kohalikud omavalitsused ei julgusta ega soodusta vihjeandmist. Selle tõttu on oluline, et kohalik omavalitsus soodustaks vihje andmist, et inimesed julgeksid olukorrast teavitada ning rikkumine ei kahjustaks organisatsiooni ega kolmandaid isikuid.

Samas enamik vastajatest tõid välja, et nad julgeksid olla kohalikes omavalitsustes vihjeandjaks. Oluline seos valitses ka selle vahel, kas inimene ise julgeks olla vihjeandjaks

ning millisel määral ta hindab omavalitsuses olevat õhkkonda vihjeandmise suhtes. Mida julgemalt inimene oleks vihjeandja kohalikus omavalitsuses, seda positiivsemalt ta hindab ka õhkkonda vihjeandmise osas omavalitsuses.

Oluline aspekt vihjeandmisel nii teoreetilises kui empiirilises osas on rikkumise kulude suurus. Erinevatest uuringutest on selgunud, et vihjeandmine toimub vähemtõenäolisemalt, kui rikkumine on seotud väikeste kuludega. Seda järeldust kinnitas ka läbiviidud küsitlus, millest selgus, et väikeste rahaliste kulude puhul annaks inimene vihje kõige vähemtõenäolisemalt. Samas kui tegemist oli aspektiga, kus rikkumine oli seotud suurte rahaliste kuludega, teavitaksid nii varasemates uuringutes osalejad kui kohalikes omavalitsustes töötavad inimesed suurema tõenäosusega rikkumisest võrreldes muude uuritud rikkumiste aspektidega.

Vihjeandmisel on oluline ka organisatsioonilojaalsus. Teooriast selgus, et mida lojaalsem ja suurema staažiga on inimene organisatsiooni vastu, seda tõenäolisemalt ta ka vihjet annab, et organisatsiooni kaitsta. Sarnane seos oli ka uurimuse tulemustes, millest selgus, et mida vanem on inimene (eelduslikult ka pikema tööstaažiga), seda tõenäolisemalt annaks ta vihjet, et kaitsta kohalikku omavalitsust negatiivse maine eest ( $r_s = -0,19$ ). Samas kõikide muude aspektide korral vanus rikkumisest teavitamist ei mõjutanud, millest saab järeldada, et vanematele inimestele on tähtis kaitsta kohalikku omavalitsust negatiivse maine eest ning sel juhul antakse ka vihje rikkumisest.

ACFE läbiviidud uuringust ilmnes, et Ameerika Ühendriikides oli vihjeandjaid kaitsev seadus julgustav tegur ning vihjeandjate arv kasvas. Sarnane tulemus oli ka Eesti kohalike omavalitsuste töötajate ja ametnike suhtumises ehk ligikaudu pooled vastajatest tõid välja, et nende jaoks oleks see vihjeandmist soodustav tegur ning nad julgeksid seda tõenäolisemalt teha kui praegu. Seega vihjeandjaid kaitsva seaduse teema on aktuaalne ning oluline. Statistiliselt oluline seos valitses seaduse olulisuse ning vihjeandjaks olemise tõenäosuse vahel ( $p < 0,01$ ). Nende kahe aspekti vahel valitses tugev korrelatsioon ( $r_s = 0,62$ ) ehk mida olulisemaks inimene vihjeandjat kaitsvat seadust peab, seda tõenäolisemalt ta ka ise vihjeandjaks võib olla. Vastajad, kes tõid välja, et nende jaoks ei ole kaitsev seadus oluline, olid enamasti vanemad kui 40 aastat (93% vastajatest). Vastajatel oli võimalus lisada kommentaare ka küsitluse lõpus ning vastajad, kelle jaoks ei olnud seadus oluline, tõid välja, et nemad ei toeta „koputamist“ ega teiste peale kaebamist ning samuti inimesed peaksid olema ausad ja julged ka ilma vihjeandjaid kaitsva seaduseta.

Kuigi teoreetilisest osast selgus, et näiteks tasu vihjeandmise eest võib olla inimeste jaoks julgustav tegur, siis Eesti kohalike omavalitsuste töötajate ja ametnike jaoks polnud see oluline. Vastajad hindasid seda tegurit kõige väiksemalt ning 72% vastajatest tõid välja, et nende jaoks pole see üldse julgustav tegur. 10% vastajate jaoks oleks see julgustav tegur.

Kõige olulisem aspekt vihjeandjate jaoks on tagatud anonüümsus, mis selgus nii teoreetilises kui ka küsitluse tulemusena. Anonüümsus on Eesti kohaliku omavalitsuses töötava potentsiaalse vihjeandja jaoks oluline, sest kõige enimesinenud hirm küsitlusele vastajate jaoks oli see, et vihjeandmine ei jää anonüümseks ning vihjeandjat hakatakse taga kiusama.

Vihjeandmine kohalikes omavalitsustes on ka juba varasemalt olnud aktuaalne. 16% vastajatest on viimase viie aasta jooksul andnud rikkumistest teada kohalikes omavalitsustes. Kõige populaarsemaks viisiks oli olukorrast teavitamine juhtkonnale, kui rikkumine avastati. Kui vastajatelt uuriti, milliseid teavituskanaleid nad üldiselt rikkumistest teavitamiseks eelistaksid, siis selgus, et mitte-anonüümset juhtkonnale eelistaksid teavitada 39% vastajatest, mis on sarnane tulemus reaalselt teavitanutega (33%).

Üks vastajatest tõi välja, et kui asutuses on loodud kontrolli- ja teavitusmehhanism, vähendaks see inimese julgust rikkumisega tegeleda, sest rikkumine võib suurema tõenäosusega ilmsiks tulla. Töö tulemustest võib järeldada, et võimalused teavitusliini loomiseks on Eesti kohalikes omavalitsustes positiivsed ehk töötaja jaoks on see pigem oluline, et selline liinid oleksid loodud. Kaks kolmandikku peavad kohalikus omavalitsuses loodud vihjeandmise teavitusliine julgustavaks teguriks vihjeandmisel. Umbes pooled vastajatest pidasid teavituskanalite olemasolu kohalikes omavalitsustes tähtsaks. Samas veerandile vastajatest see oluline ei olnud. Siin oli oluline seos ka vastaja vanusel, sest need, kes ei pidanud teavitusliine kohalikes omavalitsustes kindlasti oluliseks, nendest 95% olid vanemad kui 40 eluaastat.

Tugev korrelatsioon oli ka selle vahel, kui oluliseks peavad vihjeandjad teavitusliine kohalikes omavalitsustes ning vihjeandjaid kaitsvat seadust ( $p < 0,01$ ;  $r_s = 0,44$ ). Samuti selgus analüüsitulemustest, et kui inimene peab oluliseks teavituskanalite olemasolu, julgeks ta vihjet anda ka tõenäolisemalt, kui rakenduks vihjeandjaid kaitsev seadus ( $p < 0,01$ ;  $r_s = 0,45$ ).

Kui vastajatelt uuriti, milliseid teavitusliine nad vihjeandmiseks eelistaksid, olid kõige kõrgema hinnanguga need kanalid, mis tagavad anonüümsuse ning konfidentsiaalsuse. Kõige kõrgemalt hinnati organisatsioonisisest anonüümset teavitusliini, kuid kui inimestelt



küsi, milline võiks olla reaalne teavitusliin kohalikes omavalitsustes, selgus vastustest, et vastajate hinnangul oleks sobivaim teavitusliin asutuseväline anonüümne teavitusliin. Samas tõid vastajad esile ka seda, et mõlemad liinid oleksid olulised, sest näiteks väiksemate rikkumiste korral saaks teavitada asutusesiselt ning selle teabega tegeleks kohalik omavalitsus iseseisvalt, kuid suurema rikkumise korral oleks eelistatud asutuseväline konfidentsiaalne ja sõltumatu teavitusliin, et menetlus oleks objektiivne.

## **2.5. Ettepanekud vihjeandmise teavitusliini loomiseks**

Eesti kohalikes omavalitsustes töötavate inimeste enda hoiakud on vihjeandmise eetilise suhtes pigem kõrged, kuid kohalikes omavalitsustes olevat õhkkonda hinnatakse rohkem mittesoosivaks vihjeandmise suhtes. Nagu teoreetilises osas selgus, on ettevõttes valitsevas õhkkonnas ja toetuse osas suur mõju inimese käitumisele. Mida toetavam oleks organisatsiooni enda õhkkond, seda potentsiaalsemalt julgeksid inimesed ka vihjeid anda. Selleks, et inimesed rikkumistest vihjet annaksid, tuleks muuta ka kohalikes omavalitsustes valitseva hoiaku julgustavamaks ja vihjeandmist soosivamaks. Analüüsi tulemustest selgus, et kui kohalik omavalitsus julgustab vihjeandmist, on see inimeste jaoks soodustav tegur. Samuti on motiveerivaks aspektiks potentsiaalsele vihjeandjale see, kui vihjeandmine aitaks ära hoida kohaliku omavalitsuse mainekahju. Selle tagamiseks on oluline kohalike omavalitsuste toetus ja julgustus vihjeandmiseks ning selge vihjeandmise protsess ja koolitused.

Üheks probleemiks oli ka vanemate inimeste suhtumine vihjeandmisse kui „koputamisse“ või „pealekaebamisse“, mis on negatiivse varjundiga. Selle tõttu oleks oluline tegeleda inimeste teadlikkuse tõstmisega vihjeandmise suhtes, näiteks teha erinevaid koolitusi, seminare jms, et inimestes tekkinud nõukogudeaegset arvamust muuta positiivsemaks.

Väga oluline aspekt teavitusliini loomisel, mis selgus nii teoreetilisest kui ka empiirilisest osast, on see, et teavitusliini loomisel on oluline tõsta organisatsioonis töötavate inimeste teadlikkust vihjeandmisest. Kaks kolmandikku küsitletutest hindas julgustavaks teguriks selle, kui loodud oleks teavitusliin vihjeandmiseks ning töötajaid oleks selles osas koolitatud. Selle tõttu on oluline, et kui kohalik omavalitsus loob vihjeandmiseks teavitusliini, teeks ta sellega seoses ka koolitused, mis hõlmaksid teemasid, kuidas vihjet

anda, kuidas liin töötab ning kuidas üldiselt süsteem toimib. Kuna vastajad tõid ühe hirmuna välja, et loodud süsteem võib muutuda valeinformatsiooni edastamiseks kellegi omakasu eesmärgil või kiusamiseks, oleks oluline selline võimalus elimineerida ning töötajates tekitada uskumus, et teavitusliin on organisatsiooni parendamiseks ning pole mõeldud kiusamiseks. Lisaks toodi välja hirm, et esitatakse ekslikult vihjena valeinformatsiooni ning lahendusena pakuti välja, et enne vihje edastamist võiks olla võimalus konsulteerida õiguspädeva või sõltumatu isikuga, kellele oma kahtlustest enne vihje edastamist rääkida. Seega lisaks teavitusliini loomisega, võiks tekitada võimaluse, et inimene saab enne oma kahtlustest konsulteerida pädeva isikuga, kes vajadusel aitaks inimese probleemi lahendada või teda edasi suunata.

Samuti tõid vastajad välja, et nende jaoks oleks oluline teada, millised on nende õigused ja kaitse vihjet andes. Seega on oluline ka vihjeandjaid kaitsva seaduse rakendades teha töötajatele selgeks, millised õigused, kohustused ning kaitse vihjeandmise osas talle rakendub.

Lisaks selgus analüüsi tulemusena, et vihjeandjad teavitavad suurema tõenäosusega olukorras, kui rikkumine on seotud suurte rahaliste kuludega ning vähemtõenäoliselt kui rikkumine on seotud väikeste rahaliste kuludega. Samas on väga oluline sisekontrollisüsteemide seisukohalt, et ka väikesed rikkumised avastatakse ning nendega tegeletakse, sest need võivad õhnestada sisekontrollisüsteemi toimimist. Selle tõttu on oluline teha kohalike omavalitsuste poolt töötajatele koolitusi ning teavitustööd, et selgitada, milliste rikkumiste osas on oluline teavitada ning millistel meetoditel seda teha võiks.

Direktiiv näeb ette, et kohalikus omavalitsuses oleks ka asutuseväline teavitusliin. Vastajate jaoks oleks kõige sobivam asutuseväline teavitusliin selline, kus oleks tagatud vihjeandja anonüümsus ning vihjemenetlus toimuks kohalikest omavalitsustest sõltumatute isikute poolt. Selliselt loodud vihjeliin aitaks vähendada ka kohalike omavalitsuste töötajate ja ametnike kolme põhilist hirmu, sest tagatud oleks anonüümsus ning, et vihje andmine toimuks sõltumatutele isikutele, on ka edasiantud teabe moonutamine ja menetluse subjektiivsus vähetõenäoline.

Direktiivi nõuetest tulenevalt on lisaks asutusevälisele teavitusliinile kohustus luua ka asutusesisene mehhanism. Kuna vastajate jaoks oli kõige olulisemaks teguriks anonüümsus, siis toodi välja aspekt, et vihjamine ei saaks olla väikestes omavalitsustes

organisatsioonisisene, näiteks vihjetelefoni kaudu, sest väiksemates omavalitsustes on häältuvastatav. Samuti oli vastajate jaoks takistavaks teguriks see, et anonüümne teavitusteenus kuulub organisatsiooni kontrolli alla, millega ei saa tagada anonüümsust. Kuna direktiiv näeb ette, et kohalikud omavalitsused võivad siseseid süsteeme jagada, oleks mõistlik luua süsteem, mida saaksid kasutada mitmed kohalikud omavalitsused, mis võimaldaks inimestele tagada anonüümsuse. Samuti oli vastajate jaoks kõige eelistatum asutusesisene teavitusteenus selline, kus on kindlaksmääratud isik, kellele saab vihjet anda ja kes seda menetleb ning selle tõttu võiksid kohalikud omavalitsused kaaluda varianti luua üle mitme omavalitsuse ametikoht, kes tegeleb erinevatest omavalitsustest tulenevate vihjetega. Samuti võib sellisel ametikohal töötada õiguspädev isik, kellega oleks võimalik konsulteerida oma kahtlustest enne vihje edastamist.

Süsteemi loomisel tuleks luua selline liin, mis annaks ka vihjeandjale tagasisidet. Teoreetilisest osast ilmnes, et kui vihjeandja teatamisele ei reageerita, võib vihje jõuda organisatsioonist väljapoole, näiteks meediasse, mis võib kahjustada organisatsiooni mainet. Samuti selgus, et vihjeandjal võib olla organisatsioonis keerukam töötada, kui tema vihjele ei reageerita. Küsitlusele vastanutest oli ligikaudu poolte jaoks takistavaks teguriks vihjeandmisel see, kui kohalik omavalitsus ignoreerib vihjet ja vihjeandjat. Samuti tõid vastajad välja, et vihjega peaks tegelema kohe ning mitte lasta sel ununeda, sest see võib vihjeandjas tekitada tunde, et tema arvamus organisatsioonis ei ole oluline. Sellised arvamused näitavad, et tagasiside on potentsiaalsele vihjeandjale oluline ning on oluline luua süsteem, mis reageeriks ja annaks vihjeandjale ka tagasisidet.

## KOKKUVÕTE

Vihjeandmine ehk väärkäitumisest teavitamine on Eestis reguleerimata ning enamikus organisatsioonides pole loodud ka vihjeandmise teavitusliine. Kuna viimastel aastatel on ülemaailmselt tõusnud pettuste ja õigusrikkumiste arv organisatsioonides, on oluline ka sellistest rikkumistest teavitada. Samas võib rikkumisest teavitamine inimesele kaasa tuua kättemaksu ning tagakiusamise. Selle tõttu võeti Euroopa Liidus vastu direktiiv, millega hakatakse senisest enam vihjeandjate kaitset reguleerima ning mis toob kaasa ka teavitusliinide loomise avalikes ja erasektoris tegutsevates organisatsioonides.

Teavitusliinide loomise kohustus on ka Eesti kohalikel omavalitsustel, kes peavad direktiivist tulenevaid nõudeid täitma ja looma nii asutusesisesed kui ka -välised teavitusliinid vihjeandmiseks. Selle tõttu oli magistritöö eesmärgiks hinnata kohalike omavalitsuste töötajate ja ametnike hoiakuid vihjeandmisest ja nende meetoditest eesmärgiga leida sobivad teavitusliinid Eesti kohalikele omavalitsustele.

Teoreetilises pooles andis töö autor ülevaate organisatsiooni olemusest ning kuidas organisatsioonikultuur ja hoiakud mõjutavad inimest. Lisaks sellele analüüsiti kirjanduse põhjal vihjeandmise olemust, definitsioone ning millised on takistavad ja soodustavad tegurid toimivaks vihjeandmise teavitusliiniks.

Organisatsioon on ühiste eesmärkide nimel tegutsev tervik, kus tegutseb kaks või enam isikut, kes töötavad väljakujunenud struktuuri järgi. Organisatsioonides valitsev organisatsioonikultuur on tõekspidamine, mida õpetatakse organisatsiooniliikmetele läbi tunnetus-, mõtlemis- ja käitumisviiside, mis oluliselt sealseid liikmeid mõjutab. Samas mõjutavad organisatsioonis töötavaid inimesi ka organisatsiooni kui ka isiklikud hoiakud. Hoiakute abil on võimalik ennustada, kuidas inimene mingis olukorras käituda võib. Töö teoreetilisest poolest selgus, et mida tugevam on inimese hoiak, seda tõenäolisemalt ta ka hoiakule vastavalt käitub. Magistritöös keskenduti hoiakute uurimisel sellele, millised on Eesti kohalike omavalitsuste töötajate ja ametnike hoiakud seoses vihjeandmisega ning selle teavitusliinidega.

Organisatsioonides võib esineda ka erinevaid rikkumisi, mis kahjustavad nii organisatsiooni, töötajate kui ka kolmandate osapoolte huve. Selle tõttu on oluline, et inimesed, kes rikkumist

märkavad, sellest ka teavitaksid. Sellist tegevust, kus teavitatakse rikkumisest teise isiku poolt, nimetatakse vihjeandmiseks. Vihjeandmist on defineeritud kui tegevust, kus organisatsiooniga seotud inimene teavitab isikut ebaseaduslikust või ebaeetilisest teost, eesmärgiga juhtum lahendada või rikkumine lõpetada. Vihjeandmisele on antud autorite poolt erinevaid definitsioone, kuid enamasti on kõigil definitsioonidel ühine eesmärk: teavitada ning selle läbi rikkumine lõpetada. Vihjeandmine võib toimuda nii organisatsioonisiseselt, näiteks juhtkonnale, kui ka -väliselt, näiteks meediale. Rikkumisest teavitamise protsessi on kaasatud kolm põhilist osapoolt, kelleks on rikkuja, vihjeandja ning vihje saaja.

Töö teoreetilisest poolest selgusid takistavad ja soodustavad tegurid vihjeandmise osas. Takistavateks teguriteks vihjeandmise suhtes olid isiklikud kulud, näiteks hirm kättemaksu ees ja töökohakaotus. Samuti negatiivne valitsev õhkkond organisatsioonisiseselt vihjeandmise osas ning see, et vihjeandja ei saanud oma edastatud teabele tagasisidet. Soodustavad tegurid vihjeandmiseks oli potentsiaalse vihjeandja teadlikkus, kuidas ja kuhu rikkumisest teavitada. Samuti soodustas vihjeandmist see, kui organisatsioonikultuur ja juhtkond on vihjeandmise suhtes toetavad ning organisatsioonis olid loodud kindlad teavitusliinid rikkumisest teavitamiseks.

Magistritöö empiirilise uuringu teostamiseks viidi läbi veebipõhine ankeetküsitlus, mis saadeti Eesti kohalike omavalitsuste töötajatele ja ametnikele ning millega koguti esmaseid andmeid. Uuringus osales 301 inimest, kellest 63 töötasid linnavalitsuses ning 238 vallavalitsuses. Kõige rohkem oli vastajaid vanuses 50-59 eluaastat ning kõige vähem vanuses 20-29 eluaastat. Küsimustikuga uuriti töötajate ja ametnike hoiakuid vihjeandmise ning selle meetodite osas. Uuringuga kogutud andmeid analüüsiti kvantitatiivselt, kasutades kirjeldava statistika ning korrelatsiooni meetodeid.

Vihjeandmine sõltub inimese motivatsioonist ehk millised on tema väärtused ja hoiakud. Küsitluse tulemustest selgus, et Eesti kohalike omavalitsuste töötajad ja ametnikud pidasid vihjeandmist üldiselt eetiliseks ning ka kaastöötajast vihjeandjasse suhtumine oli suures osas positiivne. Samas mõjutas seda mõningal määral vastaja vanus ehk nooremad inimesed pidasid vihjeandmist sobilikumaks.

Vihjeandmise otsust mõjutasid vastajate jaoks ka rikkumise aspektid. Kõige suurema tähtsusega vastajate jaoks oli rahaline aspekt ehk kõige tõenäolisemalt toimuks

vihjeandmine juhul, kui rikkumine oli seotud suurte rahaliste kuludega. Samas väiksed rahalised kulud polnud vastajate jaoks niivõrd olulised ning vihjeandmine toimuks küsitluses kirjeldatud aspektidest kõige vähemtõenäolisemalt.

Julgustavate tegurite osas oli kõige olulisemaks aspektiks vihjeandjale tagatud anonüümsus. Kõige vähemtähtsaks rikkumisest teavitamise julgustavatest teguritest hindasid vastajad rahalist tasu vihjeandmise osas. Küsitluse tulemusena selgus, et enimtakistavateks teguriteks oli mitte-anonüümseks jäämine, menetluse subjektiivsus ning edasiantud teabe moonutamine. Kõige vähemtakistavaks teguriks oli negatiivne mainekahju kohalikule omavalitsusele, kui rikkumine avalikuks tuleb.

Võimalused teavitusliini loomiseks olid Eesti kohalikes omavalitsustes positiivsed ning töötajad pidasid teavitusliinide olemasolu tähtsaks. Küsitluse tulemustest selgus, et sobivaim teavitusliin oleks anonüümne, organisatsiooniväline ning vihjemenetlus toimuks sõltumatute isikute poolt. Kuna tööst selgus, et kõige enamesinenud hirmud seoses vihjeandmisega olid seotud anonüümsuse, menetluse subjektiivsuse ning edasiantud teabe moonutamisega, aitaks asutuseväline liin vähendada eelloetletud hirme. Samas kui uuriti eelistusi teavitusliinide osas, ilmnes, et kõige eelistatum variant oleks asutusesisene anonüümne ja konfidentsiaalne vihjeliin. Vastajad tegid ettepaneku, et kohalikus omavalitsuses võiksid olla esindatud mõlemad liinid, kus asutusesisest teavitamist kasutatakse väiksemate rikkumiste korral ning suuremate rikkumiste korral asutusevälist teavitusliini, et tagada menetluse objektiivsus ja vajadusel vihjeandja konfidentsiaalsus.

Käesolevast magistrیتööst selgusid Eesti kohalike omavalitsuste töötajate hoiakud nii vihjeandmise kui ka selle teavitusliinide osas. Teoreetilises osas väljatoodud tegurid vihjeandmise suhtes mõjutasid suures osas ka küsitlusele vastanuid.

Edasisteks uuringuteks on käesoleva magistrیتöö põhjal mitu võimalust. Sarnaseid hoiakuid võib uurida ka erasektoris olevate töötajate osas ning võrrelda, kas hoiakud erinevad antud magistrیتöö tulemustest oluliselt või pole hoiakute suhtes erinevusi. Kuna antud magistrیتöös oli tegemist hüpoteetiliste näidetega ning olukorraga, kus teavitusliine veel loodud ei olnud, on võimalus teha hilisem uuring, kui kohalikud omavalitsused on vihjeandmiseks loonud teavitusliinid loonud ning võrrelda, kas töös väljapakutud lahendused olid toimivad ning inimeste hoiakud vihjeandmise osas on olnud püsivad.

## KASUTATUD KIRJANDUS

- Ajzen, I.** (1985). From intentions to actions: A theory of planned behavior. – *Action Control*, pp. 11-39. [https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-642-69746-3\\_2](https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-642-69746-3_2)
- Ajzen, I.** (1989). *Attitude Structure and Behavior*. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates. 274 p.
- Alas, R., Vadi, M.** (2004). The impact of organisational culture on attitudes concerning change in post-soviet organisations. – *Journal for East European Management Studies*, Vol. 9, Iss. 1, pp. 20-39. <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/90381/1/769081436.pdf>
- Albarracin, D., Johnson, B., Zanna, M.** (2005). *The Handbook of Attitudes*. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.
- Alleyne, P., Charles-Soverall, W., Broome, T., Pierce, A.** (2017). Perceptions, Predictors and Consequences of Whistleblowing among Accounting Employees in Barbados. – *Meditari Accountancy Research*. Vol. 25. No. 2, 2017, pp. 241-267. <https://www.researchgate.net/publication/316258958>
- Alleyne, P., Weekes-Marshall, D., Arthur, R.** (2013). Exploring Factors Influencing Whistleblowing Intentions among Accountant in Barbados. – *Journal of Eastern Caribbean Studies*. Vol. 38, No. 1 and 2, March/June 2013, pp. 35-62. [https://www.researchgate.net/publication/303839226\\_Exploring\\_Factors\\_Influencing\\_Whistle-blowing\\_Intentions\\_among\\_Accountants\\_in\\_Barbados](https://www.researchgate.net/publication/303839226_Exploring_Factors_Influencing_Whistle-blowing_Intentions_among_Accountants_in_Barbados)
- Armstrong, J.** (2018). The Importance of Whistleblower Mechanisms and Protecting Whistleblowers. KPMG. <https://assets.kpmg/content/dam/kpmg/ca/pdf/2018/03/the-importance-of-whistleblower-mechanisms.pdf>
- Bhattacharjee, A.** (2012). *Social Science Research: Principles, Methods, and Practices*. 2nd edition. Florida: Global Text Project. 150 p.
- Brinol, P., Petty, R. E., Stavradi, M.** (2019). Structure and Function of Attitudes. – *Oxford Research Encyclopedia, Psychology*. <https://richardepetty.files.wordpress.com/2019/10/2019-oep-brinol-petty-stavraki-structure-and-function-of-attitudes.pdf>
- Brown, J., O., Hays, J., Stuebs, M.** (2017). Is your company empowering whistleblowers? – *Strategic Finance*. <https://sfmagazine.com/post-entry/january-2017-is-your-company-empowering-whistleblowers/>
- Communication theory. (2012). <https://www.communicationtheory.org/lasswells-model/>

- Council of Europe. (2019). The protection whistleblowers. Challenges and opportunities for local and regional government. <https://rm.coe.int/the-protection-of-whistleblowers-challenges-and-opportunities-for-loca/16809312bd>
- De Graaf, G.** (2010). A report on reporting: why peers report integrity and law violations in public organizations. – *Public Administration Review*, Vol. 5, No. 5, pp.767-779. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/j.1540-6210.2010.02204.x>
- Devitt, J., K.** (2015). Speaking Up Safely Civil Society Guide to Whistleblowing: Middle East and North Africa Region. Transparency International. <https://www.transparency.org/en/publications/speaking-up-safely-civil-society-guide-to-whistleblowing-mena>
- Dworkin, T., M., Baucus, M., S.** (1998). Internal vs. External Whistleblowers: A Comparison of Whistleblowing Processes. – *Journal of Business Ethics*, Vol. 17, pp. 1281-1298.
- Dworkin, T., M., Callahan, E., S.** (1992). Employee Disclosures to the Media: When Is a Source a Sourcerer. – *Hastings Communications and Entertainment Law Journal*, Vol. 15, No. 2, pp. 357-397. [https://repository.uchastings.edu/hastings\\_comm\\_ent\\_law\\_journal/vol15/iss2/2/](https://repository.uchastings.edu/hastings_comm_ent_law_journal/vol15/iss2/2/)
- Eagly, A., H., Chaiken, S.** (1993). The psychology of attitudes. Orlando: Harcourt Brace Jovanovich College Publishers. 794 p.
- Eaton, T., V., Akers, M., D.** (2007). Whistleblowing and Good Governance. – *The CPA Journal*, Vol. 77, No. 6, pp. 66-71. [https://epublications.marquette.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1009&context=account\\_fac](https://epublications.marquette.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1009&context=account_fac)
- Euroopa Parlament ja Nõukogu. (2019) Euroopa Parlamendi ja Nõuogu direktiiv (EL) 2019/1937, 23. oktoober 2019, liidu õiguse rikkumisest teavitavate isikute kaitse kohta. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ET/TXT/?uri=CELEX:32019L1937>
- Fawole, T., S., Fasua, H., K.** (2017). Effective Whistle-Blowing Mechanisms in Public Sector. – *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, Vol. 7, No. 12, pp. 859-783. [https://www.researchgate.net/publication/325125790\\_Effective\\_Whistle-Blowing\\_Mechanisms\\_in\\_the\\_Public\\_Sector](https://www.researchgate.net/publication/325125790_Effective_Whistle-Blowing_Mechanisms_in_the_Public_Sector)
- Fishbein, M., Ajzen, I.** (1975). Belief, Attitude, Intention, and Behavior: An Introduction to Theory and Research. London: Addison-Wesley. 573 p.
- Gallos, J., V.** (2006). Organization Development. San Fransisco: Josey-Bass, A Wiley Imprint. 1057 p.
- Ghauri, P., Grønhaug, K.** (2004). Äriuurigute meetodid: praktilisi näpunäiteid. Tallinn: Külim. 222 lk.
- Global Corruption Report 2009. Corruption and the Private Sector. (2009) Transparency International. [https://issuu.com/transparencyinternational/docs/global\\_corruption\\_report\\_2009?mode=window&backgroundColor=%23222222](https://issuu.com/transparencyinternational/docs/global_corruption_report_2009?mode=window&backgroundColor=%23222222)



- Gobert, J., Punch, M.** (2000). Whistleblowers, the Public Interest, and the Public Interest Disclosure Act 1998. – *The Modern Law Review*, Vol. 63, pp. 25-54.  
<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1111/1468-2230.00249>
- Hale, J., Householder, B., Greene, K.** (2002). The theory of reasoned action, in the persuasion handbook: Developments in theory and practice.  
[https://www.researchgate.net/publication/309045638\\_The\\_theory\\_of\\_reasoned\\_action\\_in\\_the\\_persuasion\\_handbook\\_Developments\\_in\\_theory\\_and\\_practice](https://www.researchgate.net/publication/309045638_The_theory_of_reasoned_action_in_the_persuasion_handbook_Developments_in_theory_and_practice)
- Hatch, J., M.** (1997). *Organization Theory, Modern Symbolic and Postmodern Perspectives*. New York: Oxford University Press. 351 p.
- Hayati, N., Wulanditya, P.** (2018). Attitudes towards Whistleblowers, Organizational Commitment, Ethical Climate Principles, and Self-Efficacy as Determinants of Fraud Disclosures. – *The Indonesian Accounting Review*, Vol. 8, No. 1, pp. 25-35.
- \*Heffron, F.** (1989). *Organization theory and public organizations: The political connection*. Prentice Hall, viidatud: Loenguid organisatsiooniteooriast. III trükk. Tallinn: Sisekaitseakadeemia, lk 187 vahendusel.
- \*Heskett, J. L.; Kotter, J. P.** (1992). *Corporate Culture and Performance*. The Free Press, viidatud: Organisatsioon ja organisatsioonikultuur. 1999. Tartu: Tartu Ülikooli Kirjastus, lk 258 vahendusel.
- Hogg, M., A., Vaughan, G., M.** (2008). *Social Psychology*. 5th edition. Harlow: Pearson Education Limited. 771 p.
- Hopkins, W., Marshall, S., Batterham, A., Hanin, J.** (2009). Progressive statistics for studies in sports medicine and exercise science. – *Medicine + Science in Sports + Exercise*, Vol. 41, No. 1.
- \*Hurst, D. K.** (1995). *Crisis and Renewal: Meeting the Challenge of Organizational Change*. Boston: Harvard Business School Press, viidatud: The impact of organisational culture on attitudes concerning change in post-soviet organisations. – *Journal for East European management Studies*, lk 37 vahendusel.
- Iwai, T., Yeung, L., Artes, R.** (2021). Voice or silence: antecedents of whistleblowing intentions. – *RAUSP Management Journal*. <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/RAUSP-06-2020-0126/full/html>
- Jain, V.** (2014). 3D Model of Attitude. – *International Journal of Advanced Research in Management and Social Sciences*, Vol. 3, No. 3, pp. 1-12.  
[https://www.researchgate.net/publication/265567380\\_3D\\_Model\\_of\\_Attitude](https://www.researchgate.net/publication/265567380_3D_Model_of_Attitude)
- Jatsa, A.** (2019). Vihjeandmise mehhanism ettevõttes. – MTÜ Korruptsioonivaba Eesti.  
[http://www.transparency.ee/cm/files/lisad/vihjeandmine\\_erasektoris\\_kve2019.pdf](http://www.transparency.ee/cm/files/lisad/vihjeandmine_erasektoris_kve2019.pdf)
- Jones, G., R.** (2004). *Organizational Theory, Design and Change: Text and Cases*. New Jersey: Pearson Prentice Hall. 592 p.

- Jubb, P.** (1999). Whistleblowing: A Restrictive Definition and Interpretation. – *Journal of Business Ethics*, Vol. 21, pp. 77-94.
- Keenan, J., P.** (1990). Upper-level managers and whistleblowing: Determinants of perceptions of company encouragement and information about where to blow the whistle. – *Journal of Business and Psychology*. Vol. 5, No. 2, Winter 1990.
- Khoshabi, S.** (2017). Internal whistleblowing mechanisms topic guide. – Transparency International.  
<https://knowledgehub.transparency.org/assets/uploads/kproducts/Whistleblowing-Topic-Guide.pdf>
- Korruptsioonivastase seaduse rakendamise kohalikes omavalitsustes. (2017). Riigikontrolli aruanne Riigikogule. Tallinn. 27 lk.
- Korruptsioon. <https://www.kriminaalpoliitika.ee/kuritegevuse-statistika/korruptsioon.html>
- Korruptsioonivaba Eesti: ELi vihjeandjate kaitse direktiiv annab Eestile võimaluse teavitajaid tõhusalt kaitsta. (2019). Hea Kodanik. <https://heakodanik.ee/uudised/korruptsioonivaba-eesti-eli-vihjeandjate-kaitse-direktiiv-annab-eestile-voimaluse-teavitajaid-tohusalt-kaitsta/>
- Korruptsioonivastane tegevuskava 2021-2025. (2021). Justiitsministeerium.  
[https://www.korruptsioon.ee/sites/www.korruptsioon.ee/files/elfinder/dokumendid/korruptsioonivastane\\_tegevuskava\\_16.02.pdf](https://www.korruptsioon.ee/sites/www.korruptsioon.ee/files/elfinder/dokumendid/korruptsioonivastane_tegevuskava_16.02.pdf)
- Kotler, P., Armstrong, G.** (2014). Principles of Marketing. 15th edition. Harlow: Pearson Education Limited. 716 p.
- KPMG whistle blowing survey report. (2020). KPMG.  
<https://assets.kpmg/content/dam/kpmg/gh/pdf/gha-KPMG-Whistle-Blowing-Survey-Report.pdf>
- Latan, H., Jabbour, C., Jabbour, A.** (2020). Social Media as a Form of Virtual Whistleblowing: Empirical Evidence for Elements of the Diamond Model. - *Journal of Business Ethics*.  
<https://link.springer.com/article/10.1007/s10551-020-04598-y>
- Loyens, K.** (2013). Towards a custom-made whistleblowing policy. Using grid-group cultural theory to match policy measures to different styles of peer reporting. – *Journal of Business Ethics*, Vol. 114, pp. 239-249. [https://www.researchgate.net/publication/257541685\\_Towards\\_a\\_Custom-Made\\_Whistleblowing\\_Policy\\_Using\\_Grid-Group\\_Cultural\\_Theory\\_to\\_Match\\_Policy\\_Measures\\_to\\_Different\\_Styles\\_of\\_Peer\\_Reporting](https://www.researchgate.net/publication/257541685_Towards_a_Custom-Made_Whistleblowing_Policy_Using_Grid-Group_Cultural_Theory_to_Match_Policy_Measures_to_Different_Styles_of_Peer_Reporting)
- McInain, D., L., Keenan, J., P.** (1999). Risk, Information, and the Decision about Response to Wrongdoing in an Organization. – *Journal of Business Ethics*, Vol. 19, pp. 255-271.
- Meinert, D.** (2011). Whistle-Blowers: Threat or Asset? – *HR Magazine*, Vol. 56, pp. 27-32.  
<https://www.shrm.org/hr-today/news/hr-magazine/Pages/0411meinert.aspx>

- Mesmer-Magnus, J., R., Viswesvaran, C.** (2005). Whistleblowing in Organizations: An Examination of Correlates of Whistleblowing Intentions, Actions, and Retaliation. – *Journal of Business Ethics*, Vol. 62, pp. 277-297.
- Miceli, M., P., Near, J., P.** (1992) Blowing the whistle: The Organizational and Legal Implications for Companies and Employees. – Lexington Books, New York, pp. 332.  
<https://link.springer.com/article/10.1007/s10551-005-0849-1>
- Miceli, M., P., Rehg, M., Near, J., P., Ryan, K., C.** (1999). Can Laws Protect Whistle-Blowers?: Results of a Naturally Occurring Field Experiment. – *Work and Occupations*, Vol. 26, No. 1, pp 129-151. <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/0730888499026001007>
- Near, J., Miceli, M.** (1985). Organizational Dissidence: The Case of Whistle-Blowing. *Journal of Business Ethics*, Vol. 4, pp. 1-16.  
[https://www.researchgate.net/publication/256132631\\_Organizational\\_Dissidence\\_The\\_Case\\_of\\_Whistle-Blowing](https://www.researchgate.net/publication/256132631_Organizational_Dissidence_The_Case_of_Whistle-Blowing)
- Near, J., P., Miceli, M., P.** (1995). Effective Whistle-Blowing. *The Academy of Management Review*, Vol. 20, No. 3, pp. 679-708. <https://www.jstor.org/stable/258791?seq=1>
- Near, J., P., Miceli, M., P.** (2008). Wrongdoing, Whistle-Blowing, and Retaliation in the U.S. Government: What Have Researchers Learned From the Merit Systems Protection Board (MSPB) Survey Results? – *Review of Public Personnel Administration*, Vol. 28, No. 3, pp. 263-281.  
[https://www.researchgate.net/publication/258183207\\_Wrongdoing\\_Whistle-Blowing\\_and\\_Retaliation\\_in\\_the\\_US\\_Government\\_What\\_Have\\_Researchers\\_Learned\\_From\\_the\\_Merit\\_Systems\\_Protection\\_Board\\_MSPB\\_Survey\\_Results](https://www.researchgate.net/publication/258183207_Wrongdoing_Whistle-Blowing_and_Retaliation_in_the_US_Government_What_Have_Researchers_Learned_From_the_Merit_Systems_Protection_Board_MSPB_Survey_Results)
- Near, J., P., Miceli, M., P.** (2016). After the wrongdoing: What managers should know about whistleblowing. – *Business Horizons*, Vol. 59, pp. 105-114.  
<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0007681315001391>
- Pace, R., W., Faules, D., F.** (1994). Organizational Communication. Englewood Cliffs, N.J.: Prentice-Hall, Inc. 386 p.
- Park, H., Blenkinsopp, J.** (2009). Whistleblowing as Planned Behavior – A Survey of South Korean Police officers. – *Journal of Business Ethics*. Vol. 85, No. 4, pp. 545-556.  
[https://www.researchgate.net/publication/46547684\\_Whistleblowing\\_as\\_Planned\\_Behavior\\_-\\_A\\_Survey\\_of\\_South\\_Korean\\_Police\\_Officers](https://www.researchgate.net/publication/46547684_Whistleblowing_as_Planned_Behavior_-_A_Survey_of_South_Korean_Police_Officers)
- Philipchalk, R., P.** (1994). Invitation to social psychology. Forth Worth: Harcourt Brace College Publishers. 566 p.
- Pratkanis, A., R., Brecker, S., J., Greenwald, A., G.** (1989). Attitude Structure and Function. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates. 455 p.
- Rehg, M., T., Miceli, M., P., Near, J., P., Van Scotter, J., R.** (2008). Antecedents and Outcomes of Retaliation Against Whistleblowers: Gender Differences and Power Relationships. –

*Organization Science*, Vol. 19, No. 2, pp. 221-240.  
<https://www.jstor.org/stable/25146176?seq=1>

Report to the nations on occupational fraud and abuse. 2016 global fraud study. (2016). Association of Certified Fraud Examiners. <https://www.acfe.com/rtn2016/docs/2016-report-to-the-nations.pdf>

Report to the nations. 2020 global study on occupational fraud and abuse. (2020). Association of Certified Fraud Examiners. <https://acfe-public.s3-us-west-2.amazonaws.com/2020-Report-to-the-Nations.pdf>

**Rootalu, K.** (2014). Korrelatsioonikordajad. <http://samm.ut.ee/korrelatsioonikordajad>

**Roots, H.** (2013). Loenguid organisatsiooniteooriast. III trükk. Tallinn: Sisekaitseakadeemia. 192 lk.

**Schiffman, L., G., Wisenblit, J., L.** (2015). Consumer Behaviour. 11th edition. Harlow: Pearson Education Limited. 504 p.

**Schultz, D., Harutyunyan, K.** (2015). Combating corruption: The development of whistleblowing laws in the United States, Europe, and Armenia. – *International Comparative Jurisprudence*, Vol 1, 2015, pp. 87-97. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2351667415000141>

**Shanikat, M., Al-Farah, A., Dorgham, T., H.** (2014). Occupational Fraud Prevention Mechanisms: Jordanian Companies Experience. – *Research Journal of Finance and Accounting*, Vol. 5, No. 1, pp. 84-92.

**Siimon, A., Vadi, M.** (1999). Organisatsioon ja organisatsioonikultuur. Tartu: Tartu Ülikooli Kirjastus. 269 lk.

**Skarlicki, D., P., Folger, R.** (1997). Retaliation in the workplace: The roles of distributive, procedural, and interactional justice. – *Journal of Applied Psychology*, Vol. 82, No. 3, pp. 434-443.

**Skivenes, M., Trygstad, S.** (2016). Whistleblowing in Local Government: An Empirical Study of Contact Patterns and Whistleblowing in 20 Norwegian Municipalities. – *Scandinavian Political Studies*, Vol. 39, No. 3, pp. 264-289. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/pdf/10.1111/1467-9477.12066>

**Zakaria, M.** (2015). Antecedent Factors of Whistleblowing in Organizations. – *Procedia Economics and Finance*, Vol 28, pp. 230-234. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2212567115011041>

**Zipparo, L.** (1999). Encouraging Public Sector Employees to Report Workplace Corruption. – *Australian Journal of Public Administration*, Vol. 48, Is. 2, pp. 83-93. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1111/1467-8500.00091>

Teavitaja kaitse seaduse seaduseelnõu väljatöötamise kavatsus (14.07.2020). [https://www.just.ee/sites/www.just.ee/files/vtk\\_teavitaja\\_kaitse.pdf](https://www.just.ee/sites/www.just.ee/files/vtk_teavitaja_kaitse.pdf)

- The detection of foreign bribery. The role of whistleblowers and whistleblower protection. (2017). OECD. <https://www.oecd.org/corruption/anti-bribery/OECD-The-Role-of-Whistleblowers-in-the-Detection-of-Foreign-Bribery.pdf>
- Türk, K.** (2005). Inimressursi juhtimine. Tartu: Tartu Ülikooli Kirjastus. 446 lk.
- Vadi, M.** (2001). Organisatsioonikäitumine. Tartu: Tartu Ülikooli Kirjastus. 339 lk.
- Walley, K., Custance, P., Orton, G., Parsons, S., Lindgreen, A., Hingley, M.** (2009). Longitudinal attitude surveys in consumer research: A case study from the agrifood sector. – *Qualitative Market Research: An International Journal*, Vol. 12, No. 3, pp. 260-278. [https://www.researchgate.net/publication/265567380\\_3D\\_Model\\_of\\_Attitude](https://www.researchgate.net/publication/265567380_3D_Model_of_Attitude)
- Welch, M., Jackson, P., R.** (2007). Rethinking internal communication: A stakeholder approach. – *Corporate Communications: An International Journal*, Vol. 12, Iss. 12, pp. 177-198. [https://www.researchgate.net/publication/242085269\\_Rethinking\\_internal\\_communication\\_A\\_stakeholder\\_approach](https://www.researchgate.net/publication/242085269_Rethinking_internal_communication_A_stakeholder_approach)
- Whistleblowing mechanisms in municipalities. (2016). Transparency International. [https://knowledgehub.transparency.org/assets/uploads/helpdesk/Whistleblowing\\_mechanisms\\_in\\_cities\\_2016.pdf](https://knowledgehub.transparency.org/assets/uploads/helpdesk/Whistleblowing_mechanisms_in_cities_2016.pdf)
- Vihjeandmine ehk väärkäitumisest teavitamine. Transparency International. <http://www.transparency.ee/cm/vilepuhumine>
- Worth, M.** (2013). Whistleblowing in Europe: Legal protections for whistleblowers in the EU. Transparency International. [https://images.transparencycdn.org/images/2013\\_WhistleblowingInEurope\\_EN.pdf](https://images.transparencycdn.org/images/2013_WhistleblowingInEurope_EN.pdf)
- Wozir, F., M., Yurtkoru, E., S.** (2017). Organizational culture and intentions toward types of whistleblowing: The case of Turkey and Ethiopia. – *Research Journal of Business and Management*, Vol. 4, pp. 527-539. [https://www.researchgate.net/publication/322145266\\_Organizational\\_culture\\_and\\_intentions\\_towards\\_types\\_of\\_whistleblowing\\_the\\_case\\_of\\_Turkey\\_and\\_Ethiopia](https://www.researchgate.net/publication/322145266_Organizational_culture_and_intentions_towards_types_of_whistleblowing_the_case_of_Turkey_and_Ethiopia)
- ÕS 2018 uued sõnad. Eesti Keele Instituut. <https://keeleabi.eki.ee/?leht=17>
- Õunapuu, L.** (2014). Kvalitatiivne ja kvantitatiivne uurimisviis sotsiaalteadustes. Tartu Ülikool. 211 lk.
- Üksvärav, R.** (2003). Organisatsioon ja juhtimine. Tallinn: TTÜ kirjastus. 412 lk.
- Üksvärav, R.** (2008). Organisatsioon ja juhtimine. Tallinn: TTÜ Kirjastus. 474 lk.

**LISAD**

**Lisa 1. Ankeetküsitlus „Kohaliku omavalitsuste töötajate ja ametnike hoiakud vihjeandmise ning vihjeandmise meetodite kohta“**

**Teie vanus \***

- ☐ 19 või noorem
- ☐ 20-29
- ☐ 30-39
- ☐ 40-49
- ☐ 50-59
- ☐ 60 või vanem

**Teie töökoht asub \***

- ☐ Vallavalitsuses
- ☐ Linnavalitsuses

**1. Kas peate vihjeandmist kohalikus omavalitsuses toimunud rikkumise kohta eetiliseks? Küsimustikus mõeldakse rikkumise all varade omastamist, korruptsiooni, altkäemaksu võtmist, finantsaruannete pettusi, diskrimineerimist jms. \***

1 - Kindlasti ei; 2 - Pigem ei; 3 - Nii ja naa; 4 - Pigem jah; 5 - Kindlasti jah

- ☐ 1
- ☐ 2
- ☐ 3
- ☐ 4
- ☐ 5

**2. Kas julgete oma kohalikus omavalitsuses olla vihjeandjaks ehk rikkumise kohta teavitada? \***

1 - Kindlasti ei; 2 - Pigem ei; 3 - Nii ja naa; 4 - Pigem jah; 5 - Kindlasti jah

- ☐ 1
- ☐ 2
- ☐ 3
- ☐ 4
- ☐ 5

**3. Kuidas suhtuksite kaastöötajasse, kui saaksite teada, et ta on olnud vihjeandja? \***

1 - Kindlasti negatiivselt; 2 - Pigem negatiivselt; 3 - Nii ja naa; 4 - Pigem positiivselt; 5 - Kindlasti positiivselt

- ☐ 1
- ☐ 2
- ☐ 3
- ☐ 4
- ☐ 5

**4. Palun hinnake iga olukorda viie punkti skaalal, kas annaksite antud olukorra kohta vihje. \***

	1 – Kindlasti ei	2 – Pigem ei	3 – Nii ja naa	4 – Pigem jah	5 – Kindlasti jah
Rikkumine on seotud suurte rahaliste kuludega					
Rikkumine on seotud väikeste rahaliste kuludega					
Rikkumine võib kaasa tuua negatiivse maine kohalikule omavalitsusele, sõltumata rahalisest kulust					
Rikkumine on seotud inimeste diskrimineerimisega					

**5. Kas Teid julgustaks tabelis loetletud kaitsemehhanism vihjet andma? \***

	1 – Kindlasti ei	2 – Pigem ei	3 – Nii ja naa	4 – Pigem jah	5 – Kindlasti jah
Vihjeandja jääb anonüümseks					
Vihjeandjale tagatakse rahaline tasu, kui rikkumine avastatakse					
Vihjeandmine aitaks kaitsta omavalitsust negatiivse maine eest					
Vihjeandmiseks on loodud kindlad liinid ning läbi on viidud koolitused, kuidas vihjet anda					
Kohalik omavalitsus julgustab töötajaid vihjet andma/loob					



positiivse kuvandi sellest					
----------------------------	--	--	--	--	--

**6. Millised on Teie hirmud seoses vihjeandmisega kohalikus omavalitsuses? Märkige kõik Teile sobilikud vastusevariandid. \***

- ☐ Vihjeandmine ei jää anonüümseks ja mind kui vihjeandjat hakatakse kiusama
- ☐ Vihjega seotud menetlus ei ole objektiivne
- ☐ Võin vihjeandjana tööst ilma jääda
- ☐ Edasiantud teavet moonutatakse
- ☐ Kohalik omavalitsus ignoreerib vihjet kui ka mind vihjeandjana
- ☐ Mind vihjeandjana ei pruugita uskuda
- ☐ Kohalikule omavalitsusele võib tekkida negatiivne maine kui rikkumine avalikuks tuleb
- ☐ Muu:

**7. Kas Te olete viimase 5 aasta jooksul edastanud vihjeid rikkumiste kohta kohalikus omavalitsuses? \***

- ☐ Jah
- ☐ Ei

**8. Kui vastasite eelmisele küsimusele jah, siis kuidas Te vihje edastasite?**

- ☐ Rääkisin otse rikkujaga
- ☐ Andsin olukorrast teada juhtkonnale (revisjonikomisjon, valitsus, volikogu)
- ☐ Andsin olukorrast teada kaastöötajale
- ☐ Andsin kohalikule omavalitsusele anonüümse vihje
- ☐ Edastasın vihje õigust reguleerivale asutusele (näiteks Maksu- ja Tolliamet, Politsei- ja Piirivalveamet)
- ☐ Muu:

**9. Palun hinnake iga meetodit tabelis, kas Te eelistaksite antud viisil vihjet edastada. \***

	1 – Kindlasti ei	2 – Pigem ei	3 – Nii ja naa	4 – Pigem jah	5 – Kindlasti jah
Mitte-anonüümsetelt juhtkonnale (revisjonikomisjon/valitsus/volikogu)					
Mitte-anonüümsetelt kaastöötajatele					
Läbi anonüümsete ja konfidentsiaalsete kanalite organisatsiooni siseselt					
Läbi anonüümsete ja konfidentsiaalsete kanalite organisatsiooni väliselt					
Läbi meedia					
Läbi õigust reguleerivate asutuste (näiteks Eesti Maksu- ja Tolliamet, Politsei- ja Piirivalveamet)					

**10. Kas Teie arvates kohalikud omavalitsused julgustavad ja väärtustavad vihjeandmist? \***

1 - Kindlasti ei; 2 - Pigem ei; 3 - Nii ja naa; 4 - Pigem jah; 5 - Kindlasti jah

- ☐ 1
- ☐ 2
- ☐ 3
- ☐ 4
- ☐ 5

**11. Kui oluliseks peate, et kohalikus omavalitsuses oleks loodud vihje andmiseks teavituskanalid (näiteks anonüümne vihjetelefon)? \***

1 - Mitte üldse oluline; 2 - Pigem ei ole oluline; 3 - Nii ja naa; 4 - Pigem on oluline; 5 - Väga oluline

- ☐ 1
- ☐ 2
- ☐ 3
- ☐ 4
- ☐ 5

**12. Kas kohalikus omavalitsuses loodud sisesed teavituskanalid oleksid Teie jaoks toetavad tegurid vihjeandmiseks? \***

1 - Kindlasti ei; 2 - Pigem ei; 3 - Nii ja naa; 4 - Pigem jah; 5 - Kindlasti jah

- ☐ 1
- ☐ 2
- ☐ 3
- ☐ 4
- ☐ 5

**13. Millised võiksid Teie arvates olla teavituskanalid kohalikus omavalitsuses, mille kaudu töötaja/ametnik saaks vihjet anda? \***

- ☐ Asutusesiseselt on määratud kindel isik, kellele saab vihjet anda ja kes seda menetleb
- ☐ Asutusesiseselt on loodud (anonüümne) vihjeliin ning vihjet menetlevad organisatsiooni töötajad
- ☐ Asutuseväliselt on loodud (anonüümne) vihjeliin ning vihjet menetlevad organisatsioonivälised sõltumatud isikud
- ☐ Muu:

**14. Kas Teie arvates on oluline rakendada Eestis vihjeandjatele kaitsvat seadust, mis kaitseks neid sanktsioonide (näiteks tagakiusamine, töökaotus) eest? \***

1 - Kindlasti ei; 2 - Pigem ei; 3 - Nii ja naa; 4 - Pigem jah; 5 - Kindlasti jah

- ☐ 1
- ☐ 2
- ☐ 3

- ☐ 4
- ☐ 5

**15. Kui seadus hakkaks kaitsma vihjeandjaid sanktsioonide eest (näiteks tagakiusamine ja töökaotus), kas julgeksite seda tõenäolisemalt teha kui praegu? \***

1 - Kindlasti ei; 2 - Pigem ei; 3 - Nii ja naa; 4 - Pigem jah; 5 - Kindlasti jah

- ☐ 1
- ☐ 2
- ☐ 3
- ☐ 4
- ☐ 5

**16. Kui peaksite oma kohalikus omavalitsuses olema vihjeandjaks, siis kas Teie jaoks on veel mingeid olulisi aspekte, mida küsitluses ei kajastatud? Kui jah, siis kirjutage sellest oma sõnadega.**

--

**Lisa 2. Statistiliselt olulised seosed ning korrelatsioonid vihjeandmise meetodite vahel küsitluse tulemuste põhjal.**

		Läbi õigust reguleerivate asutuste	Läbi meedia	Läbi anonüümsete ja konfidentsiaalsete kanalite organisatsiooni väliselt	Läbi anonüümsete ja konfidentsiaalsete kanalite organisatsiooni siselt	Mitte- anonüümset kaastöötajatele	Mitte-anonüümset juhtkonnale (revisjonikomisjon/ valitsus/volikogu)
Mitte-anonüümset juhtkonnale (revisjonikomisjon/valitsus/	p	e	e	**	e	**	-
	r <sub>s</sub>	<0,1	<0,1	-0,20	<0,1	0,39	-
Mitte-anonüümset kaastöötajatele	p	e	e	e	e	-	**
	r <sub>s</sub>	<0,1	<0,1	<0,1	<0,1	-	0,39
Läbi anonüümsete ja konfidentsiaalsete kanalite organisatsiooni siselt	p	**	e	**	-	e	e
	r <sub>s</sub>	0,21	<0,1	0,50	-	<0,1	<0,1
Läbi anonüümsete ja konfidentsiaalsete kanalite organisatsiooni väliselt	p	**	**	-	**	e	**
	r <sub>s</sub>	0,49	0,16	-	0,50	<0,1	-0,20
Läbi meedia	p	**	-	**	e	e	e
	r <sub>s</sub>	0,24	-	0,16	<0,1	<0,1	<0,1
Läbi õigust reguleerivate asutuste	p	-	**	**	**	e	e
	r <sub>s</sub>	-	0,24	0,49	0,21	e	e

1. p – Olulisuse tõenäosus.

2. r<sub>s</sub> – Spearmani  
korrelatsioonikordaja.

3. \*\* – p<0,01.

4. e – Statistiline seos puudub.

**Lihtlitsents lõputöö salvestamiseks ja üldsusele kättesaadavaks tegemiseks ning juhendaja(te) kinnitus lõputöö kaitsmisele lubamise kohta**

Mina, Kati Palojärv

(*autori nimi*)

sünniaeg, 15.02.1996

1. annan Eesti Maaülikoolile tasuta loa (lihtlitsentsi) enda koostatud lõputöö

Vihjeandmine ja selle teavitustliini loomise võimalused Eesti kohalikes omavalitsustes,

(*lõputöö pealkiri*)

mille juhendaja(d) on Katrin Lemsalu, Siiri Antsmäe

(*juhendaja(te) nimi*)

- 1.1. salvestamiseks säilitamise eesmärgil,
- 1.2. digiarhiivi DSpace lisamiseks ja
- 1.3. veebikeskkonnas üldsusele kättesaadavaks

tegemiseks kuni autoriõiguse kehtivuse tähtaja

lõppemiseni;

2. olen teadlik, et punktis 1 nimetatud õigused jäävad alles ka autorile;
3. kinnitan, et lihtlitsentsi andmisega ei rikuta teiste isikute intellektuaalomandi ega isikuandmete kaitse seadusest tulenevaid õigusi.

Lõputöö autor

(*allkiri*)

Tartu,

(*kuupäev*)

---

**Juhendaja(te) kinnitus lõputöö kaitsmisele lubamise kohta**

Luban lõputöö kaitsmisele.

\_\_\_\_\_  
(*juhendaja nimi ja allkiri*)  
(*kuupäev*)

\_\_\_\_\_  
(*juhendaja nimi ja allkiri*)  
(*kuupäev*)